Департамент по труду и занятости населения Свердловской области (далее – Департамент) по результатам рассмотрения перечня вопросов о специальной оценке условий труда, поступившего от Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей, публикует ответы на заданные вопросы, в которых высказывает точку зрения Департамента. Обозначенная позиция Департамента не является правоприменительной (по состоянию на 26.10.2026).

Вопрос. Обязана ли организация, проводящая специальную оценку условий труда (далее – СОУТ), указывать в строке 040 факторы из раздела «VI. Выполняемые работы» приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»?

Ответ. Согласно пункту 5 статьи 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон 426-ФЗ) результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

В строке 040 карты СОУТ, форма которой утверждена приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (далее – Методика проведения СОУТ), имеется необходимость в указании (да/нет) проведения медицинских осмотров.

В Приложении № 4 к Методике проведения СОУТ указано, что в таблице строки 040 Карты СОУТ указываются (пункт 11): в графе 4 – необходимость в предоставлении работнику соответствующих гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда («да» или «нет»); в графе 5 – основание предоставления работнику гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием соответствующего законодательного и (или) нормативного правового акта со ссылкой на разделы, главы, статьи, пункты. При их отсутствии производится запись «Отсутствует». Из вышесказанного следует, что, если работник не работает во вредных условиях труда (класс 3.1 и выше), то в графе 4 таблицы строки 040 Карты указывается «нет» – по результатам СОУТ необходимость в медосмотре отсутствует.

Таким образом, если по результатам СОУТ медосмотр работникам не предусмотрен, то эксперты, проводящие СОУТ, не обязаны заполнять графу 5 строки 040. Вместе с тем, если в строке 040 карты СОУТ указано, что необходимость проведения медицинских осмотров отсутствует, то работодателю следует удостовериться, не предусмотрены ли данные работы и/или выявленные вредные и (или) опасные производственные факторы Перечнем, утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н. В случае наличия данных факторов и работ в Перечне работодатель должен направлять работника на предварительный и периодические медицинские осмотры.

Однако, считаем нужным отметить, что, если эксперт указал в строке 040 карты СОУТ о необходимости прохождения данным работником медицинских осмотров, независимо от итогового класса (подкласса) условий труда на этом рабочем месте, с указанием соответствующих ссылок на разделы и пункты приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, в случае соответствия профессии работника или выполняемой им работы аналогичным

сведениям, содержащимся в приложении к приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, такое указание о необходимости проведения медосмотра считаться ошибкой не будет.

Вопрос. Просим разъяснить порядок подписания отчета о проведении СОУТ в следующей ситуации. После получения материалов от организации, проводившей СОУТ, один из членов комиссии ушел в декрет. Работодателем был издан приказ о замене члена комиссии и утвержден новый состав. Однако организация-исполнитель отказывается вносить изменения в уже готовые документы (отчет, перечни, сводной ведомости, карты СОУТ) из-за большого объема. Как в такой ситуации утвердить отчет и подписать все прилагаемые документы новому члену комиссии? Может ли новый член комиссия ставить подпись в строке с ФИО предыдущего члена? Просим пояснить, как действовать, чтобы оформление было правомерным и не вызвало вопросов при проверке.

Ответ. Федеральный закон № 426-ФЗ устанавливает, что для проведения СОУТ работодатель создает комиссию по СОУТ. В статье 9 этого закона указано, что в комиссию включаются представители работодателя и работников, а состав комиссии и порядок ее работы утверждаются приказом работодателя. Указанным законом предусматривается, что комиссию возглавляет работодатель или его представитель. Из этих норм следует, что юридически значимым является тот состав комиссии, который зафиксирован в действующем приказе работодателя. Если один из членов комиссии выбывает (в том числе в связи с отпуском по уходу за ребенком), работодатель вправе заменить его другим лицом, издав соответствующий приказ и утвердив новый состав комиссии. Именно этот актуальный состав комиссии и должен принимать участие в утверждении отчета и подписывать все документы по СОУТ. Поскольку закон связывает полномочия комиссии с приказом работодателя о составе комиссии, подписание отчета новым членом комиссии в строке выбывшего члена при одновременном приложении приказа о замене соответствует требованиям законодательства. При проверке основанием для признания оформления правомерным будет являться приказ о новом составе комиссии, приложенный к отчету.

Вопрос. При установлении профессионального заболевания работнику, с какого момента необходимо отсчитывать 6 месяцев для проведения внеплановой СОУТ: от даты утверждения акта профессионального заболевания или от даты получения извещения об установления острого (хронического) профессионального заболевания?

Ответ. Установление у работника профессионального заболевания, причиной которого послужило воздействие вредных и опасных факторов на рабочем месте, обязывает работодателя провести внеплановую СОУТ в течение 6 месяцев. Это прямо указано в части 2 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ. Основание для проведения – акт о случае профессионального заболевания, составленный в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206. Отсчет 6-месячного срока начинается с даты наступления основания: даты акта о профессиональном заболевании.

Вопрос. Просим разъяснить требования к размещению сводных данных о СОУТ на сайте организации: какой именно объем сведений считается минимально достаточным и в каких случаях размещение не требуется?

Ответ. Согласно части 6 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ работодатель обязан разместить на своем официальном сайте только сводные данные. В них входят два блока: установленные классы (подклассы) условий труда по каждому рабочему месту и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда для тех рабочих мест, где проводилась СОУТ. Закон специально оговаривает, что это делается с учетом требований законодательства о персональных данных и охраняемой законом тайне. Подписи и фамилии членов комиссии относятся к персональным данным, поэтому их публиковать не следует. Достаточно представить

структурированную информацию в виде таблиц или списков, содержащих только необходимые сведения о рабочих местах и планируемых мероприятиях.

Указанный закон не предусматривает оснований, отменяющих размещение информации по СОУТ.

Вопрос. Согласно подпункту 6 пункта 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ необходимо проведение внеплановой СОУТ при произошедших несчастных случаях и выявленных профзаболеваниях, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов. Какова цель проведения внеплановой СОУТ в данных случаях, если условия труда на производстве и у работника не изменились, а травмобезопасность в рамках СОУТ не оценивается?

Ответ. Цель проведения внеплановой СОУТ после несчастного случая на производстве (за исключением случаев по вине третьих лиц) – выявить, были ли в условиях труда на этом рабочем месте вредные или опасные производственные факторы, которые стали причиной происшествия. Если по результатам расследования несчастного случая установлено, что причиной послужили неудовлетворительные условия труда, а действующая СОУТ показывала допустимый класс, инспектор может инициировать государственную экспертизу качества проведения СОУТ. По результатам проведения которой может быть установлено, что действующая СОУТ не соответствует требованиям Федерального закона № 426-ФЗ. Следует отметить, если на рабочем месте действовала декларация соответствия условий труда, ее действие прекращается, и внеплановая СОУТ становится обязательной.

Установление работнику профессионального заболевания так же может указать на то, что действующие результаты СОУТ могут не отражать реальный уровень воздействия вредных факторов на его рабочем месте, поэтому СОУТ необходимо провести внепланово.

Вопрос. Согласно подпункту 5 пункта 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ необходимо проведение внеплановой СОУТ при изменении применяемых средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Вопрос: каково обоснование проведения внеплановой СОУТ при изменения СИЗ, если действующая методика СОУТ не предусматривает оценку эффективности СИЗ?

Ответ. Согласно пункту 5 части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ внеплановая СОУТ проводится в случае изменения применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способного оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников. Если новые СИЗ обеспечивают аналогичный или эквивалентный уровень защиты (например, при замене фильтрующего противогаза с полной лицевой частью на полумаску со сменными фильтрами с идентичными защитными характеристиками), такое изменение не создает объективных предпосылок для пересмотра условий труда. Следовательно, обязанность по организации внеплановой СОУТ в этом случае у работодателя не возникает.

Ключевой критерий для организации внеплановой СОУТ – потенциальное изменение уровня воздействия факторов на работника, которое должно подтверждаться технической документацией и сравнительным анализом защитных свойств старого и нового СИЗ. Обоснование проведения внеплановой СОУТ при изменении СИЗ строится не на оценке эффективности самих средств защиты, а на потенциальной возможности такого изменения повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников.

Вопрос. Согласно пункту 4 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте. Оформление какого документа необходимо через 5 лет для подтверждения занесенной

в Реестр деклараций декларации соответствия условий труда на рабочих местах структурного подразделения, и как понять, что СОУТ этого структурного подразделения не просрочена?

Ответ. Согласно части 4 статьи 11 Федерального закона 426-ФЗ, декларация соответствия условий труда становится бессрочной, если в течение пяти лет с момента ее подачи в Государственную инспекцию труда субъекта Российской Федерации (далее – ГИТ) не произошли события, перечисленные в части 5 статьи 11 указанного выше закона. К таким событиям относятся несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания или выявление нарушений требований охраны труда при проверке ГИТ. Рабочие места с декларацией освобождаются от плановой СОУТ каждые пять лет, что прямо установлено частью 4 статьи 8 Федерального закона 426-ФЗ. Отсутствие срока прекращения действия декларации в реестре подтверждает ее бессрочный статус. Оформлять какой-либо документ для этого не требуется, дополнительного продления или подачи новой декларации не так же требуется. Работодателю необходимо отслеживать сохранение исходных условий труда и отсутствие оснований для внеплановой СОУТ.

Вопрос. Согласно подпункту 1 пункта 2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ работодатель обязан обеспечить проведение СОУТ, которая проводится 1 раз в 5 лет, при штатном технологическом процессе цеха, подразделения предприятия. Что делать, если по предприятию выпущен распорядительный документ о приостановке на неопределенный срок технологического процесса в связи с отсутствием заказов на выпускаемую продукцию, а срок документов СОУТ по этому структурному подразделению истек?

Ответ. Поскольку срок действия предыдущей СОУТ истек, а приостановка технологического процесса фактически меняет условия труда на рабочих местах, необходимо провести внеплановую СОУТ. Это требование Федерального закона № 426-ФЗ. Издайте приказ о проведении внеплановой СОУТ. Назначьте комиссию. Проведите оценку в установленном порядке. По итогам утвердите новый отчет и карты СОУТ.

Вопрос. Если рабочее место задекларировано, название участка и профессия остались прежними, но поменялось название производственного подразделения на одном и том же предприятии, необходимо ли проводить внеплановую специальную оценку условий труда на рабочем месте и дальнейшее декларирование, если технология производства и местоположение рабочего места не изменились?

Ответ. В указанной ситуации внеплановую СОУТ проводить не нужно. Статья 17 Федерального закона № 426-ФЗ прямо указывает, что изменение только наименования рабочего места, структурного подразделения или реорганизация сами по себе не являются основанием для внеплановой СОУТ. Ключевое условие – фактические условия труда на рабочих местах должны остаться прежними. То есть, если технология производства, используемое оборудование, материалы, средства индивидуальной и коллективной защиты, а также само расположение рабочего места не изменились, то переименование подразделения не влечет обязанности запускать проведение СОУТ.

Если по итогам предыдущей плановой СОУТ условия труда на рабочем месте были признаны допустимыми (2-й класс) или оптимальными (1-й класс), и декларация соответствия уже подана, то при сохранении тех же условий повторно подавать декларацию не требуется – она продолжает действовать.

Вопрос. Необходимо ли проводить СОУТ на рабочих местах при введении нового рабочего места, если оно создается на отдельный период времени в году (например, на летний период)?

Ответ. Если новое рабочее место создается на отдельный период в году, СОУТ на данном рабочем месте необходимо провести. Согласно положениям Федерального закона № 426-ФЗ это

считается вводом в эксплуатацию вновь организованного рабочего места. А ввод в эксплуатацию – это прямое основание для проведения внеплановой СОУТ. Требование установлено частью 2 статьи 17 указанного закона. При этом срок проведения СОУТ установлен конкретно: провести СОУТ нужно в течение 12 месяцев с того дня, когда рабочее место ввели в эксплуатацию. То есть сам факт временного характера работы не отменяет эту обязанность, но предоставляет год для проведения СОУТ на данном рабочем месте.

Вопрос. Будет ли считаться актуальной СОУТ, проведенная на рабочем месте, созданном временно на отдельный период в предыдущем году (например, на летний период), если оно вновь введено в текущем году?

Ответ. Вновь организованным признается рабочее место, созданное работодателем впервые, либо после полной ликвидации предыдущего места (демонтажа оборудования, изменения производственной площади), а не просто штатная единица, введенная в штатное расписание. Понятие «вновь организованное рабочее место» в Федеральном законе № 426-ФЗ не расшифровано, но из правоприменительной практики следует, что ключевым критерием является создание нового места выполнения работы, а не административное оформление штатной единицы. Если работник возвращается на тоже рабочее место, с тем же оборудованием и в том же помещении, где ранее уже проводилась СОУТ, оснований для внеплановой СОУТ нет. Действующая СОУТ продолжает применяться до истечения ее срока (5 лет), если не возникли иные основания для внеочередной СОУТ.

Если рабочее место изменилось (изменились условия труда, оборудование, местоположение, материалы и др.), внеплановую СОУТ провести нужно по основаниям, указанным в статье 17 Федерального закона № 426-ФЗ.

Вопрос. Организация изменила форму собственности (ранее было акционерное общество, после реорганизации стал филиал большой компании, изменился ИНН, ОКВЭД присвоены номера головной компании). На декларированных рабочих местах СОУТ будет действовать? По факсу поиск на сайте Роструда основан на ИНН. Ранее был один номер, в настоящее время другой ИНН. Актуальна ли информация о декларированных рабочих местах для таких организаций?

Ответ. Внеплановую СОУТ можно не проводить при условии, что при такой реорганизации организации новые рабочие места не вводились, а условия труда на существующих рабочих местах не изменились. Результаты СОУТ (и декларации соответствия) на декларированных рабочих местах при изменении формы собственности организации после ее реорганизации продолжат действовать при условии – изменение формы собственности и смена ИНН/ОГРН автоматически не аннулируют ранее проведенную СОУТ и поданную декларацию.

Но Федеральная государственная информационная система СОУТ (далее – ФГИС СОУТ) и реестр деклараций привязаны к ИНН работодателя, поэтому имеется риск для организации, так как старая декларация с новым ИНН организации будет недоступна к просмотру. Для исключения указанного риска правопреемнику нужно официально зафиксировать преемственность и подать новые декларации в ФГИС СОУТ под новым ИНН. В примечании к таким декларациям обычно указывают: «правопреемство от (ИНН прежней компании)».

Однако, если в процессе реорганизации появились новые рабочие места, изменились технологические процессы, заменили оборудование – это может повлиять на уровень воздействия вредных или опасных факторов. В таких случаях закон (часть 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ) требует провести внеплановую СОУТ.

Вопрос. В карте СОУТ на момент проведения СОУТ и оформления карты указан один работник, соответственно указан один СНИЛС. Фактически по штатному расписанию на сегодняшний день пять работников. Можем ли мы указывать в карте СОУТ ФИО новых работников?

Ответ. Вносить ФИО новых работников в уже утвержденные карты СОУТ не следует. Карта СОУТ оформляется на рабочее место, а не на работника. При проведении СОУТ фиксируются характеристики рабочего места и условия труда на нем. Поэтому в карте СОУТ рабочего места фиксируются СНИЛС тех работников, которые фактически трудились на этом месте в момент проведения СОУТ. Когда человек увольняется, а его место занимает новый сотрудник, вносить его ФИО и СНИЛС в существующую карту не предусмотрено формой. В такой ситуации работодатель знакомит нового работника с действующими результатами предыдущей СОУТ путем оформления листа ознакомления.

Вопрос. Обязательно ли в картах СОУТ при наименовании профессий указывать квалификационные разряды и/или категории?

Ответ. Квалификационные разряды и/или категории в картах СОУТ указывать не обязательно. Согласно пункту 5 Методики проведения СОУТ в графе 2 карты СОУТ нужно указать наименование рабочего места в соответствии со штатным расписанием, квалификационными справочниками или профессиональными стандартами. При этом сам по себе разряд не является обязательным элементом наименования, если он не влияет на ключевые аспекты работы: перечень трудовых функций; используемое оборудование и инструменты; уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов.

Однако, если разряд определяет различия в работе – например, более высокий разряд предполагает выполнение более сложных, опасных или специфических задач, которые не входят в обязанности работника с более низким разрядом, – тогда указание разряда в наименовании рабочего места становится необходимым. В такой ситуации, если эти разные задачи оцениваются в рамках СОУТ отдельно (например, из-за разных условий или разных идентифицированных вредных факторов), для них могут потребоваться отдельные карты СОУТ. Иногда в картах СОУТ к основному наименованию профессии в скобках добавляют уточняющие сведения (в том числе разряд или категорию), чтобы точнее идентифицировать рабочее место.

Вопрос. Возможно ли не проводить СОУТ для нового работника с отличающимся разрядом (категорией), если на рабочем месте проведена СОУТ, но с другим разрядом (категорией)?

Ответ. В ряде случаев можно не проводить СОУТ для нового работника с другим разрядом или категорией, если на рабочем месте уже была проведена СОУТ. Однако, для решения вопроса о необходимости/ее отсутствии следует выяснять совпадают ли фактически условия труда и трудовая функция между разрядами. СОУТ обязательна, если новые рабочие места с другим разрядом или категорией не являются аналогичными уже оцененным. Если разные разряды предполагают разные трудовые функции (например, слесарь 3-го разряда и слесарь 5-го разряда выполняют неодинаковые задачи), то такие рабочие места не могут считаться аналогичными. В этом случае СОУТ проводится отдельно для каждого рабочего места. Таким образом, если новый работник с другим разрядом или категорией выполняет ту же работу в тех же условиях, что и ранее оцененные сотрудники, внеплановая СОУТ не требуется. Если же различия есть, то оценка обязательна.

Вопрос. Просим разъяснить, какие действия должен предпринять работодатель для приведения в соответствие сведений о рабочем месте (в части уникальности присвоения номера) при выявлении несоответствия в ходе государственной экспертизы условий труда?

Ответ. Если в ходе государственной экспертизы условий труда выявлено, что разным рабочим местам присвоены одинаковые номера, это считается технической ошибкой. Её можно и нужно исправить без проведения повторной СОУТ. Достаточно исправить техническую ошибку путём присвоения новых уникальных номеров через решение комиссии по СОУТ и внесения изменений в отчёт. Исправление осуществляется решением комиссии по проведению СОУТ, которая оформляет соответствующий протокол. На его основе в отчёт о проведении

СОУТ вносятся изменения: проблемным рабочим местам присваиваются новые уникальные номера, а в разделе «Сведения о комиссии» указывается дата и номер протокола об исправлении технической ошибки. Новая нумерация не должна дублировать существующие номера в рамках одного отчёта о СОУТ. Рекомендуется использовать буквенные индексы (например, 101а, 101б) или последовательную нумерацию с учётом максимального использованного номера. Если отчёт о проведении СОУТ уже направлен в информационную систему учёта Минтруда через личный кабинет на сайте ведомства, потребуется направить уточнённые сведения с пометкой о корректировке технической ошибки.

Вопрос. При подписании отчета по СОУТ членом комиссии, который не согласен с результатами проведения СОУТ, было составлено мотивированное особое мнение по предоставлению работникам гарантий и компенсаций. В данной ситуации должен ли работодатель при наличии особого мнения члена комиссии предоставлять гарантии и компенсации, указанные в карте специальной оценки условий труда? Каково правоприменение мотивированного особого мнения членов комиссии по СОУТ?

Ответ. Согласно части 2 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», член комиссии, не согласный с результатами СОУТ, вправе изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к отчёту. При этом отчёт подписывается всеми членами комиссии, а несогласный член комиссии подписывает документ с пометкой «С особым мнением».

Если в карте СОУТ указаны гарантии и компенсации, которые работодатель обязан предоставить работнику по результатам проведения СОУТ на его рабочем месте, то он обязан их предоставить работнику даже если один из членов комиссии выразил особое мнение. Само по себе особое мнение не аннулирует результаты СОУТ и не лишает работников установленных льгот.

Федеральный закон № 426-ФЗ не устанавливает обязанности работодателя игнорировать особое мнение члена комиссии. Цель оформления особого мнения заключена в необходимости фиксирования наличия разногласия по результатам СОУТ для возможности дальнейшего разрешения спора.

С помощью особого мнения член комиссии может добиться внеплановой СОУТ путем обращения в профсоюз с просьбой составить мотивированное предложение, на основании которого работодатель в соответствии с пунктом 7 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ обязан провести внеплановую СОУТ. Также через особое мнение член комиссии может предложить профсоюзу инициировать переговоры с работодателем. Работодатель должен учесть мнение профсоюза, когда будет принимать решение о размерах гарантий и компенсаций для работников.

Вопрос. В соответствии с частью 3 статьи 18 Федерального закона № 426-ФЗ определено, что организация, проводящая СОУТ, в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении должна передавать сведения в информационную систему учета в форме электронного документа. Иногда в связи со сбоем в информационной системе отчет требует повторной загрузки. Организация, проводящая СОУТ, при этом ответственности за данный сбой не несет и вправе отказаться от повторной загрузки. В законодательстве об этом не сказано. А в ряде случаев даже при желании пойти навстречу повторная загрузка невозможна по техническим причинам, так как предыдущие файлы загрузки не соответствуют новым требованиям ФГИС. Просим разъяснить порядок действий работодателя в случае технической невозможности повторной загрузки отчета в информационную систему, а также требования к организации, проводящей СОУТ, при передаче сведений.

Ответ. Организация, которая проводила СОУТ, несет прямую обязанность по внесению сведений во ФГИС СОУТ. В соответствии с статьей 18 Федерального закона № 426-ФЗ в задачи организации входит:

– составление отчета о проведении СОУТ в соответствии с требованиями закона;
– в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета работодателем передать сведения во ФГИС СОУТ;
– после внесения сведений в систему в течение 3 рабочих дней уведомить работодателя. Уведомление направить заказным письмом с уведомлением или в электронном виде с УКЭП. К уведомлению приложить копии подтверждающих документов.

Таким образом, организация должна не только передать данные, но и подтвердить факт их загрузки работодателю. Если организация, проводившая СОУТ, бездействует, согласно части 4 статьи 18 Федерального закона № 426-ФЗ работодатель вправе самостоятельно передать сведения о результатах СОУТ в ГИТ. Рекомендуется сопроводить обращение пояснительным письмом с указанием факта неисполнения обязанностей организацией, проводившей СОУТ. А уже ГИТ после получения сведений обязана передать их в ФГИС СОУТ в соответствии частью 5 статьи 18 Федерального закона № 426-ФЗ.

Если технические проблемы в ФГИС СОУТ не удается решить самостоятельно, возможно написать или позвонить в техническую поддержку системы. Четко описать ситуацию: какой шаг вызвал ошибку, какой документ отправлялся, какая ошибка высвечивается на экране. Специалисты технической поддержки системы помогут разобраться с конкретной проблемой.