**Установление сроков льгот, гарантий и компенсаций по итогам СОУТ**

Главная задача спецоценки условий труда (СОУТ) — определить класс условий труда для сотрудников, т.е. установить уровень опасности факторов, воздействующих на сотрудников, на их рабочих местах. А если будут обнаружены вредные факторы, обеспечить работников льготами. И сделать это надо сразу. Но СОУТ проводят аккредитованные организации, а за сроки предоставления льгот отвечает работодатель. Например, компания, проводившая СОУТ, может забыть или поздно сообщить о вступлении в силу результатов спецоценки. Чем это грозит работодателю?

Работодатель должен предоставить компенсации работникам, у которых установлены вредные или опасные условия труда по итогам СОУТ. Согласно ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ именно результаты оценки применяют для назначения льгот и компенсаций, которые установлены Трудовым кодексом РФ. Но результаты оценки для введения гарантий могут применяться, только если сведения внесены в информационную систему учёта, на основании ст. 7 Закона № 426-ФЗ.

Обязанность передать результаты оценки лежит на аккредитованной организации, о чём говорит ст. 18 Закона. Передать сведения надо в электронном виде в течение 10 дней со дня утверждения отчёта. Работодатель не вправе сам размещать данные. Также организация должна в течение 3 дней уведомить об этом работодателя. Сделать это нужно в форме электронного документа с электронной подписью или на бумаге заказным почтовым отправлением с уведомлением. Также надо сообщить сведения, которые были переданы в инфосистему.

Таким образом, для установления гарантий и компенсаций компания должна получить уведомление от аккредитованной организации. Соответственно, сразу после получения лучше издать приказ о завершении СОУТ. Он не является обязательным, но позволит урегулировать процесс определения льгот и зафиксирует, что они установлены со дня внесения сведений в систему. Если уведомление не направили вовремя, работодатель не несёт ответственности.

Если уведомление отправили должным способом, но компания не приняла меры по закреплению гарантий, компенсирующих воздействие вредных или опасных условий, тогда риски несёт сам работодатель:

* ответственность по ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ за неполную выплату зарплаты в установленные сроки, т.к. сотрудникам вовремя не выплатили положенные надбавки. Штраф за нарушение составляет до 20 тыс. рублей на должностное лицо, до 50 тыс. — на юрлицо.
* материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ. При нарушении срока выплаты зарплаты компания должна выплатить её с уплатой процентов (компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Банка России.
* ответственность по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ за нарушение порядка проведения спецоценки. Штраф составляет до 10 тыс. рублей на руководителя, до 80 тыс. рублей — на организацию
* возможные судебные споры с работниками из-за отсутствия льгот.

Чтобы снять риски в такой ситуации (когда уведомление не пришло), можно установить гарантии и компенсации со дня направления сведений в инфосистему. Пусть это будет и «задним числом». Соответственно, работникам надо выплатить надбавку за вредные условия, а также компенсации по ст. 236 ТК РФ. Тогда риски споров сводятся к минимуму. Другими словами, приказ о введении компенсации издаётся актуальной датой, но распространяет своё действие со дня направления отчёта в инфосистему.  Кроме того, не надо забывать о том, что необходимо начислить дополнительные страховые взносы и включить соответствующие периоды в стаж для назначения досрочной пенсии по старости.

Что касается страховой пенсии, надо обратиться к Федеральному закону от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ. В соответствии с ним право на досрочную пенсию даётся определённым категориям граждан, работающим во вредных или опасных условиях. С учётом постановления Правительства РФ от 16.07.2014 г. № 665, сохраняется действие двух списков (Список № 1 и № 2) работ и профессий, для которых есть льготные условия при выходе на пенсию. Т.е., работник имеет право на получение досрочной пенсии, если относится к Спискам или если установлен вредный или опасный класс условий труда и определённый период работы в таких условиях. Кроме того, для получения досрочной пенсии для сотрудников компания обязана перечислять дополнительные страховые взносы по специальному тарифу в СФР, на основании ст. 428 Налогового кодекса РФ. Кстати, начисляются взносы на основании результатов СОУТ или наличия должностей из Списка № 1/№ 2.