**Консультация: увольнение работника до утверждения результатов специальной оценки условий труда**

В организации проходит специальная оценка условий труда. Работник уволился до утверждения ее результатов, при этом в карте специальной оценки условий труда указан СНИЛС уволенного работника. Необходимо ли в связи с невозможностью ознакомления работника с картой специальной оценки условий труда сделать в карте какую-то отметку в строке ознакомления?  
ОТВЕТ:  
В случае невозможности ознакомления работника с картой специальной оценки условий труда по причине его увольнения до утверждения результатов специальной оценки условий труда работодателю ничего делать не требуется.  
ОБОСНОВАНИЕ:  
Согласно ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Закон № 426-ФЗ) специальная оценка условий труда — комплекс мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. Таким образом, оценивается непосредственно рабочее место.  
Работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона №426-ФЗ), а работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5 Закона № 426-ФЗ).  
Ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда обеспечивается работодателем в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска, междувахтового отпуска) с момента утверждения отчета о специальной оценке условий труда комиссией работодателя (ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).  
Законодательством предусмотрено обязательное ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда только под подпись в карте специальной оценки условий труда, форма карты специальной оценки условий труда утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.  
Законодательно не установлена обязанность работодателя делать соответствующие отметки в карте специальной оценки условий труда в случае увольнения работника. Если работодатель считает целесообразным, то он может поставить на данной карте отметку об увольнении работника, чей СНИЛС указан в карте, а также приложить копию приказа об увольнении, что также не будет являться нарушением трудового законодательства.  
Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет привлечение к административной ответственности согласно ч. 2 ст. 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях, однако невключение в карту специальной оценки условий труда информации об увольнении работника нарушением не является.