**Формы и порядок информирования работников об их трудовых правах**

г.Якутск 2022 г.

С 01.03.2022 [обновленный раздел X Трудового кодекса РФ](https://vsr63.ru/blog/aktualnye-izmeneniya-v-razdele-10-trudovogo-kodeksa-rf/manager-kontent) (ст.216 и ст. 216.2) включил в себя обязанность работодателя информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

**Ранее подобного общего требования не было, оно вводится впервые**.

В целях исполнения данной обязанности в организации должен быть разработан механизм по проведению информирования работников. Для этого также с 1 марта 2022 года введен в действие [Приказ Минтруда РФ №773н от 29.10.2021](https://vsr63.ru/blog/wp-content/uploads/2021/12/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7-%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0-773%D0%BD.doc) (далее – Приказ №773н), который утверждает:

* формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;
* примерный перечень информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

Рассмотрим данный документ подробнее.

**Содержание статьи:**

* [1 Необходимость информирования работников](https://vsr63.ru/blog/formy-i-poryadok-informirovaniya-rabotnikov-ob-ix-trudovyx-pravax/manager-kontent#i)
* [2 Какие существуют формы информирования работников о трудовых правах?](https://vsr63.ru/blog/formy-i-poryadok-informirovaniya-rabotnikov-ob-ix-trudovyx-pravax/manager-kontent#i-2)
* [3 Рекомендуемый перечень информационных материалов для достижения цели информирования работников](https://vsr63.ru/blog/formy-i-poryadok-informirovaniya-rabotnikov-ob-ix-trudovyx-pravax/manager-kontent#i-3)
* [4 Выводы](https://vsr63.ru/blog/formy-i-poryadok-informirovaniya-rabotnikov-ob-ix-trudovyx-pravax/manager-kontent#i-4)

Необходимость информирования работников

Конечно, и раньше существовали и существуют требования, обязывающие работодателя ознакомить работника с условиями труда. Например, согласно п.5 ст.15 Федерального закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ в течение месяца после принятия работника на работу необходимо ознакомить с результатами проведенной специальной оценки условий труда. Но немногие знали или попросту забывали это делать, а в итоге получали штрафы от трудовых инспекций.

Теперь же, на уровне [Трудового кодекса Российской Федерации](https://vsr63.ru/blog/aktualnye-izmeneniya-v-razdele-10-trudovogo-kodeksa-rf/manager-kontent) это требование стало обобщенным, где необходимо также ознакомить работника и с существующими профрисками, и мерами защиты от них. Для исполнения этой задачи и введен в действие Приказ №773н.

И в этом есть смысл! Если работник ознакомился, поставил свою подпись, то именно с этого момента он должен принять представленную информацию и ответственность за выполнение требований охраны труда во время своих трудовых обязанностей. Для проведения информирования работников Приказом №773н предлагается ряд форм (способов).

Какие существуют формы информирования работников о трудовых правах?

К способам информирования работников в соответствии с п.1 Приложения №1 Приказа №773н с использованием визуальной/печатной информации относят:

* ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;
* ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
* ознакомление с информацией о существующих [профессиональных рисках](https://vsr63.ru/blog/ocenka-professionalnih-riskov-v-organizacii/manager-kontent) и их уровнях;
* ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, [инструкций по охране труда](https://vsr63.ru/blog/razrabotka-instrukcij-po-oxrane-truda/manager-kontent) (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте [средств индивидуальной защиты](https://vsr63.ru/blog/novye-normy-vydachi-rabotnikam-siz-i-smyvayushhix-sredstv/manager-kontent), требованиями правил (стандартов) по охране труда  
  и других локальных нормативных актов работодателя.

Важно отметить, что необходимость знакомить работников с вышеуказанной информацией была и раньше.

Как мы видим, для удобства нам предлагается выбор представлять вышеуказанную информацию в визуальном виде (например, на экране телевизора), в печатном виде (например, в обобщенной выдержке из внутренних локальных нормативных актов по охране труда с приложением листа ознакомления).

Важно отметить, что указанное ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки или иным способом, указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте.

При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью).

В дополнение к вышеуказанным способам информирования работодатель в зависимости от своих финансовых возможностей может также использовать дополнительную визуальную/печатную информацию (п.2 Приложения №2 Приказа №773н), представленную в виде:

* плакатов и листовок, размещенных на рабочих местах, уголках охраны труда, в кабинетах охраны труда либо в общедоступных местах;
* ознакомления работников с положениями коллективного договора (соглашения), в т.ч. при участии первичной профсоюзной организации (при наличии);
* посещения рабочих мест (рабочих зон), на которых есть обозначения зон безопасности, сигнальных цветов, разметок, знаков безопасности, имеющих риск получения работником травмы;
* распространения корпоративных информационных изданий;
* распространения печатных информационных материалов (листовок, газет и т.д.);
* рассылки по электронной почте или почтовой связью соответствующих информационных материалов о трудовых правах работников.

**Также работодатель имеет возможность использовать тематические видеоматериалы:**

* при проведении [инструктажей по охране труда](https://vsr63.ru/blog/poryadok-provedeniya-instruktazhej-po-oxrane-truda/admin);
* внутри корпоративного телевидения (при наличии) и видеоканалам в общедоступных местах, где установлены телевизионные панели (проекторы);
* в журналах событий (блогах);
* на тематических выставках, конференциях, круглых столах и т.д.

**Современные интернет-ресурсы также «узаконены» для работодателя и допускаются следующие формы  информирования:**

* размещение на официальном сайте организации результатов проведенной специальной оценки условий труда;
* размещение тематических видеороликов на открытых (закрытых) видеоканалах;
* размещение необходимой информации на корпоративном портале (как для работников, так и для всех заинтересованных лиц);
* размещение на корпоративном портале информации о трудовых правах работников, разъяснений, ответов на часто задаваемые вопросы;
* размещение на корпоративном портале (официальном сайте) организации ссылок на сайт Минтруда России, Роструда, где расположена необходимая информация о трудовых правах работников, а также ссылки на иные сайты органов исполнительной власти;
* размещение на корпоративном портале (официальном сайте) организации ссылок на сайт Пенсионного фонда РФ с информацией правилах и порядке назначения страховой пенсии, страховых выплатах и т.д.;
* предоставление свободного доступа к справочно-правовым информационным ресурсам, содержащим актуальную информацию о трудовом законодательстве РФ;
* размещение информирования работников через социальные сети (системы мгновенного обмена сообщениями) с указанием ссылок на официальные источники;
* размещение на корпоративном портале (официальном сайте) текста коллективного договора, отраслевого соглашения (при наличии).

В соответствии с п.5 Приложения №1 Приказа №773н все вышеуказанные способы информирования можно использовать как отдельно, так и совместно, а также применять иные формы, предусмотренные законодательством РФ.

Рекомендуемый перечень информационных материалов для достижения цели информирования работников

Данный перечень вводится Приложением №2 Приказа №773н и содержит следующую информацию:

| **№ п/п** | **Вид представления информации** | **Возможные варианты информационных материалов, в которых отражаются сведения о безопасных условиях и охране труда** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Визуальная/печатная информация | а) коллективные договоры, отраслевые соглашения, заключенные работодателем, содержащие разделы, посвященные реализации трудовых прав и гарантий, включая гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, если указанные условия труда установлены по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах информируемых работников, а также дополнительные трудовые гарантии (компенсации), установленные по результатам коллективных переговоров;  б) периодические корпоративные издания – газеты, журналы, иная аналогичная печатная продукция, выпускаемая работодателем или распространяемая им в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;  в) листовки, буклеты, плакаты, выпускаемые или распространяемые работодателем в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда. |
| 2 | Видеоматериалы | а) информационные видеоролики, выпускаемые работодателем в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;  б) информационные программы на корпоративном телевидении работодателя в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда. |
| 3 | Интернет-ресурсы | а) информационные ресурсы на корпоративном портале/интернет-сайте работодателя в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;  б) информационные ресурсы на интернет-сайтах федеральных органов исполнительной власти – Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, а также на интернет-сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по труду;  в) информация, содержащаяся в официальных справочных правовых информационных системах, в том числе в публикуемой указанными системами тематической обзорной информации о трудовых правах работников;  г) тематическая информация о трудовых правах работников, содержащаяся и распространяемая в социальных сетях (при условии подтверждения достоверности и легитимности распространителя) и иных интернет-ресурсах. |

Выводы

Не секрет, что большинство использует в своем словарном запасе словосочетание «техника безопасности», которое уже давно утратило силу и было заменено на «охрану труда». Это один из немногих примеров низкой осведомленности работников, а иногда и самих работадателей в нормативно-правовом поле охраны труда, а как следствие — незнания своих прав и обязанностей.