

Главное про информирование работников об их трудовых правах: формы и способы ознакомления

Уважаемые работодатели, специалисты по охране труда!

Информирование работников об их трудовых правах всегда было важно проводить, но в 2022 году появился нормативно-правовой акт – [Приказ Министерства труда РФ № 773н от 29 октября 2021 г. “О способах информирования сотрудников с их правами на рабочем месте”](#), который указывает работодателю возможные методы реализации данной обязанности, а также основные локальные нормативные акты организации, с которыми персонал организаций обязательно должен быть ознакомлен под подпись.

ИНФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОБ ИХ ТРУДОВЫХ ПРАВАХ

С 1 апреля текущего года по требованию [ст. 216.2 ТК РФ](#) и подзаконным актом, а именно вступившему в силу [Приказу Министерства труда РФ № 773н от 29 октября 2021 г. “О способах информирования сотрудников с их правами на рабочем месте”](#) каждому руководителю организации вменяется в обязанности регулярно оповещать персонал о его трудовых правах, условиях на рабочих местах и нормах в области ОТ, которые руководство обязано соблюдать.

С этого момента сотрудники получили право на доступ к актуальной информации по ОТ на рабочих местах. В связи с этим Министерство труда определило приблизительный список информации для ознакомления сотрудников с их трудовыми правами, в том числе и право безопасно трудиться.

Стоит отметить, что руководителям организаций и ранее вменялось в обязанности проводить информирование своих работников о нормах ОТ, но без конкретики. Теперь все изменилось. В законе четко указаны сроки и способы доведения до сотрудников данной информации.

Способы информирования работников

Способы информирования работников об их трудовых правах и охране труда работодатель определяет самостоятельно из предложенных в приказе Минтруда № 773н, но каждый наниматель обязан ознакомить своих рабочих и служащих:

- с трудовым договором;
- проинформировать о профессиональных рисках;
- с итогами СОУТ;
- инструкцией по ОТ, должностной инструкцией;

-проинформировать о требованиях ОТ и других ЛНА конкретной организации;

-а также с перечнем полагающихся СИЗ.

Подтверждением того, что сотрудник ознакомлен со всеми нормативными документами, является его личная подпись. Кроме этого, работодатель обязан не просто автограф работника, но и выдать ему всю нужную документацию для изучения на руки. Закон не запрещает изучение документов в электронном виде при условии соблюдения правил документооборота.

Хотелось бы заострить внимание на изучении работниками инструкций по ОТ и нормах обеспечения индивидуальными средствами защиты, так как зачастую эти пункты игнорируются.

Рекомендации для проведения вводного инструктажа:

-в первую очередь знакомить сотрудника с картой СОУТ конкретного рабочего места и картой оценки профессиональных рисков;

-довести до работника нормы выдачи СИЗ;

-разъяснить правила безопасности по ОТ в конкретной организации.

Необходимо контролировать работу начальников цехов и отделов по части информирования персонала с инструкциями по охране труда.

Также в новой редакции закона, в сфере ОТ четко определено право работника на доступ к документам:

-об условиях и труда;

-о рисках для жизни и здоровья;

-о вредных условиях труда и способах защиты от их влияния;

-о способах индивидуальной защиты;

-о наличии и использовании спецоборудования для удаленной видеofиксации, аудиофиксации или иных видов фиксации процесса работы для контроля безопасного выполнения работ.

Формы информирования работников

Но это не единственная информация, с которой должны быть ознакомлены работники, также в приказе Минтруда предусмотрены иные формы информирования работников с применением как печатных информационных источников, так и видеороликов, а также информации из интернета. Это дает возможность нанимателю выбирать приемлемый для себя вариант, исходя из собственных материальных возможностей.

Если на предприятии или в организации налажен электронный документооборот, информирование сотрудников возможно в формате электронных писем при условии соблюдения в отношении ЭДО действующего законодательства, а именно подтверждение прочтения информации посредством электронной подписи.

Минтруд разъясняет, что наниматели могут использовать, кроме вышеперечисленных способов, и другие приемы доведения информации, а именно:

- размещать на бумажных носителях данные о правах работника, в цехах и отделах, в кабинетах ОТ и уголках безопасности, в иных общедоступных местах по предприятию;
- знакомить работников с коллективным договором и отраслевым соглашением, привлекая к процессу информирования представителей профкома;
- визуализировать наличие опасных зон на рабочих местах с использованием: знаков безопасности, сигнальной разметки участков, оборудования, механизмов, агрегатов, представляющих опасности для жизни и здоровья работников;
- актуальных знаков безопасности на участках, где необходимо использование СИЗ.

Руководители организаций, исходя из материальных возможностей, вправе дополнительно организовать любыми вышеперечисленными способами распространение важной информации о правах работников среди персонала:

- раздавать на рабочих местах корпоративную периодику (журналы, постеры, информационные бюллетени и иные аналогичные издания);
- развешивать в местах большого скопления людей тематические плакаты;
- доводить информацию на оперативных совещаниях, семинарах и конференциях по безопасности;
- проводить тематические выставки по данному вопросу с привлечением наибольшего числа сотрудников.

Исходя из материально-технической базы, наниматель имеет возможность использовать следующие методы доведения информации:

- показ видеороликов по теме безопасности параллельно с проведением инструктажей и при обучении по ОТ;
- проведение вводного инструктажа совместно с показом видеоклипов по ОТ; показ тематических видео в заводских цехах, кабинетах по ОТ и в других местах, оборудованных ТВ-панелями и проекторами.

Кроме того, работодатель имеет право использовать интернет для размещения нужной информации.

Задействовать официальный интернет-портал организации (если таковой имеется), разместив информацию о результатах СОУТ рабочих мест. На сегодняшний день руководители организаций часто игнорируют данный пункт несмотря на требования закона.

На корпоративном интернет-портале выложить информирующие видеоролики, которые отражают реальные события. Наниматели обязаны использовать любую возможность для доведения до персонала нужной информации, в том числе и ее размещение на корпоративных сайтах.

Довести до сведения сотрудников актуальную информацию о политике компании и корпоративных ценностях в части соблюдения трудового законодательства.

Вести разъяснительную работу, предоставлять необходимую информацию, разрешать спорные моменты, получать ответы на общие вопросы по теме Трудового кодекса, которые чаще всего задают работники. Разместить в общем доступе ссылки на сайты федеральных министерств и ведомств (Минтруд, Онлайнинспекция Российской Федерации, Роструд, ПФ РФ) с тем, чтобы сотрудники имели возможность обратиться в вышестоящие инстанции при нарушении их трудовых прав, а также получить консультацию в Пенсионном фонде о назначении льготных выплат на основании работы во вредных и опасных условиях. Эта информация есть на портале ФСС России. Там же сотрудники имеют возможность получить информацию о причитающихся им страховых выплатах. В частности из-за производственных травм и профзаболеваний.

Список достаточно большой, но есть свобода выбора, ведь на основании [п.5 Приложения № 1 Приказа Минтруда № 773н](#) организация может использовать:

- любые из вышеперечисленных методов доведения информации как совместно, так и по отдельности;
- иные законные методы информирования персонала.

Данный список хоть и является примерным, но приказ Минтруда №773н зарегистрирован в Минюсте и является обязательным для исполнения нанимателем. Кроме того, на основании [проверочного листа ГИТ №20, утвержденного приказом Роструда № 20 от 01.02.2022 года](#) надзорные органы будут проверять выполнение данной обязанности.

То есть из предложенных Минтрудом способов выберите наиболее приемлемые для вашей организации. При необходимости включите в план мероприятий некоторые из них для обоснования затрат на приобретение необходимых материалов.

Информирование работников об их трудовых правах “ложится на плечи” работодателя на основании новой [статьи 216.2 ТК РФ](#) и [Приказа Минтруда № 773н от 29 октября 2021 г. “О способах информирования сотрудников с их правами на рабочем месте”](#), которое должно проводиться не только при приеме на работу, но и в течение трудовой деятельности.

Очень часто работодатели о некоторых ЛНА забывают, упускают данную обязанность, но отсутствие информирования работников об условиях и охране труда влечет за собой наложение штрафа по [ст. 5.27.1 КоАП РФ](#).

Ведущий специалист,
осуществляющий гос. полномочия
в области охраны труда
Локомотивного городского округа
Исп. Шумова Л.А.
chumova69@mail.ru ; 89026111775

Шумова Л.А.