**Информирование работников об условиях и охране труда на рабочем месте**

Информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные [условия труда](https://www.audit-it.ru/terms/trud/usloviya_truda.html), – это одна из мер по внедрению предупредительной модели управления охраной труда.

Согласно новой редакции раздела X Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), действующей с 1 марта 2022 года, акцент при разработке мер по охране труда сместился с реагирования на неблагоприятные факторы и инциденты на их профилактику. В связи с этим были уточнены и дополнены права и обязанности сторон трудовых отношений.

Работодатели теперь должны предоставлять работникам полную информацию об условиях их труда ([статья 214](https://www.audit-it.ru/tk/214.html) ТК РФ). Информировать нужно:

* об условиях и охране труда на рабочих местах;
* о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
* о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах;
* о предоставляемых работникам гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* об использовании приборов, устройств, оборудования или их комплексов (систем), обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов, в целях контроля безопасности производства работ.

В свою очередь, за работниками закреплено право на получение от работодателя достоверной информации по всем перечисленным пунктам (статьи [216,](https://www.audit-it.ru/tk/216.html) [216.2](https://www.audit-it.ru/tk/216_2.html) ТК РФ).

Действия организаций-работодателей, необходимые для реализации названных прав и обязанностей, детально урегулированы в приказах от 29 октября 2021 года № 773н [«О способах информирования сотрудников с их правами на рабочем месте](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=409313)» (далее – приказ № 773н), и от 17 декабря 2021 года № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда» (далее – приказ № 894). Рассмотрим их.

**Какие способы информирования выбрать?**

Как сказано в приказе № 773н, извещать работников нужно с использованием визуальных (печатных) материалов. В обязательном порядке работодатель должен ознакомить работника:

* при приеме на работу – с условиями заключаемого трудового договора, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда (в силу [статьи 57](https://www.audit-it.ru/tk/57.html) ТК РФ);
* с результатами спецоценки условий труда на его рабочем месте (статьи 5 и 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);
* с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях (на основании [статьи 218](https://www.audit-it.ru/tk/218.html) ТК РФ);
* с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон или участков оборудования), правил (стандартов) по охране труда и других локальных актов работодателя, а также с перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты;

В последнем случае ознакомление осуществляется под подпись, в том числе с выдачей на руки работнику нормативных актов для изучения при инструктаже по охране труда на рабочем месте. Если в организации введен [электронный документооборот](https://www.audit-it.ru/terms/agreements/edo_elektronnyy_dokumentooborot.html), ознакомление работников возможно в электронной форме. При этом факт ознакомления с документами должен подтверждаться электронной цифровой подписью.

Другие способы, перечисленные в приказе № 773н, работодатели могут выбрать по своему усмотрению – в зависимости от финансовых возможностей. Сюда, например, относится:

* размещение плакатов и листовок на рабочих местах, в кабинетах или уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории организации;
* распространение периодических корпоративных изданий, плакатов среди работников и иных заинтересованных лиц, в том числе по электронной почте;
* рассылка заинтересованным лицам по электронной почте или почтовой связью в печатном виде информационных материалов и листовок;
* демонстрация тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий, при инструктажах по охране труда и обучении работников, на вводных инструктажах, а также в помещениях организации, в которых установлены телевизионные панели;
* ведение интернет-журнала событий (блога);
* опубликование на официальном сайте организации сведений о результатах спецоценки условий труда;
* размещение на корпоративном портале, официальном сайте организации электронных периодических корпоративных изданий, электронных листовок по вопросам обеспечения трудовых прав работников;
* размещение на корпоративном портале, официальном сайте организации актуальной информации о политике, связанной с гарантией соблюдения трудовых прав работников, библиотеки трудовых ситуаций и разъяснений спорных ситуаций.

Как видим, каналов, по которым работодатель может довести до работников необходимую информацию, много. Они охватывают как распространение печатной продукции, показ видеоматериалов, так и обращение к интернет-ресурсам.

Организация может использовать какие - либо отдельные способы информирования, относящиеся к рекомендательным, или сразу несколько способов в совокупности. Также допускается применять иные способы, предусмотренные законодательством Российской Федерации (пункт 5 Форм информирования приказа № 773н).

**Как размещать информацию?**

Порядок размещения информационных материалов тоже зависит от структуры и финансовых возможностей конкретного работодателя, организации его работы по охране труда. При определении этого порядка можно воспользоваться Рекомендациями приказа № 894 и на их основе самостоятельно выбрать наиболее подходящие для работодателя алгоритмы действий.

В частности, корпоративные издания по вопросам обеспечения трудовых прав работников, листовки, буклеты могут выпускаться как в печатном, так и в электронном виде. Если продукция печатная, ее тираж может быть рассчитан либо только на штатную численность работников, либо на более широкую аудиторию (пункты 7, 8, 10 Рекомендаций приказа № 894). Распространяются эти материалы среди работников (тираж распределяется между структурными подразделениями), а также в общедоступных местах на территории работодателя или по подписке, действующей для заинтересованных лиц.

Плакаты могут приобретаться из числа существующих шаблонов либо разрабатываться по заказу организации - работодателя. Их обычно размещают на рабочих местах, в кабинетах и уголках по охране труда, общедоступных местах на территории работодателя (пункт 9 Рекомендаций приказа № 894).

Видеоматериалы используются при инструктажах и обучении работников, рассылаются им на электронную почту, транслируются в социальных сетях. Эту обязанность возлагают на сотрудников службы охраны труда или иное подразделение, которое определяет работодатель (пункт 11 Рекомендаций приказа № 894).

Доведение информации до работников структурных подразделений администрации района (за исключением работников органов администрации района с правами юридического лица) осуществляется в соответствии с пунктом 30 Положения о системе управления охраной труда в администрации Кондинского района, утвержденного распоряжением администрации Кондинского района от 18 февраля 2022 года № 131- р, и происходит посредством:

* + ознакомления работника при приеме на работу с условиями трудового договора, в котором указываются все трудовые права работника и информация об условиях труда по СУОТ;
	+ ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
	+ ознакомления с результатами выявления опасностей и оценки профессиональных рисков на рабочем месте (карты идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков на рабочем месте;
	+ размещения плакатов и листовок, посвященным вопросам информирования работников о трудовых правах, на рабочих местах, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах администрации района;
	+ проведения инструктажей.

Что грозит работодателю за несоблюдение норм ТК РФ по охране труда?

Статьей 5.27.1. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации за нарушение государственных нормативных [требований](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182373/) охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, предусмотрено:

предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Исполнитель:

начальник отдела по труду

комитета экономического развития

Носова Татьяна Владимировна,

(34677) 32-449