

О формах (способах)  
информирования работников об  
их трудовых правах, включая  
право на безопасные условия и  
охрану труда



Информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные [условия труда](#), – это одна из мер по внедрению предупредительной модели управления охраной труда.

Согласно [статьям 216](#) и [216.2](#) Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в сфере охраны труда каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации:

- ✓ об условиях и охране труда на его рабочем месте;
- ✓ о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- ✓ о мерах защиты от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов на рабочем месте;
- ✓ о положенных ему гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (СИЗ);
- ✓ об использовании приборов, устройств, оборудования и/или их комплексов (систем) для дистанционной видео-, аудио- или иной фиксации рабочих процессов в целях контроля за безопасностью работ.

С 1 марта 2022 года действует приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [от 29 октября 2021 года № 773н «О способах информирования сотрудников с их правами на рабочем месте»](#), который утвердил:

- ✓ формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;
- ✓ примерный перечень информационных материалов для этой цели.



# ФОРМЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ

1	Ознакомление при приеме на работу с условиями трудового договора, в котором указывают трудовые права работника и информацию об условиях труда ( <a href="#">ст.57 ТК РФ</a> )
2	Ознакомление с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах ( <a href="#">ст.ст. 5 и 15</a> Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)
3	Ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях ( <a href="#">ст. 218 ТК РФ</a> )

Ознакомление работника:

- - с требованиями должностной инструкции;
- - инструкциями по охране труда;
- - перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ;
- 4 ➤ - с требованиями правил (стандартов) по охране труда;
- - с другими локальными актами работодателя.

Такое ознакомление происходит под роспись работника. При наличии у работодателя электронного документооборота, ознакомление работников допустимо в электронной форме, с подтверждением факта ознакомления с документами электронной подписью.

# ВИЗУАЛЬНАЯ И ПЕЧАТНАЯ ФОРМА ИНФОРМИРОВАНИЯ

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Размещение плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников	На рабочих местах, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя
Ознакомление работников с положениями коллективного договора и/или отраслевого соглашения, распространяемых на работодателей и работников	В том числе при участии первичной профсоюзной организации (при наличии)
Посещение рабочих мест (зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон/участков оборудования	В том числе посредством обозначения: <ul style="list-style-type: none"><li>• знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы;</li><li>• соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где обязательно применение средств индивидуальной защиты</li></ul>

## ФОРМА/СПОСОБ

## ПОЯСНЕНИЕ

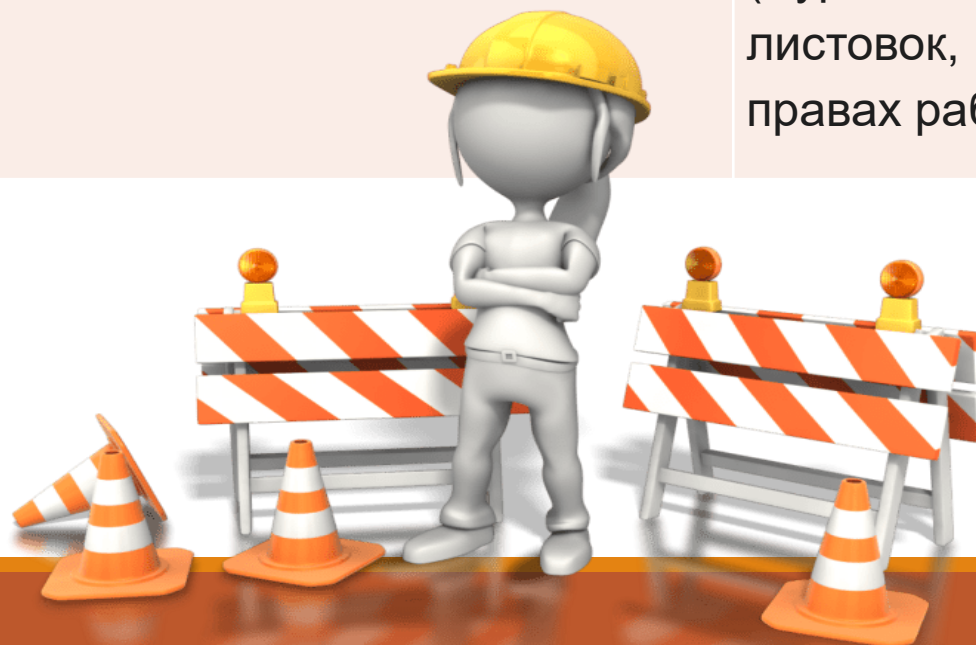
Распространение содержащих информацию о трудовых правах работников:

- печатных информационных материалов – журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов;
- на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах

–

Рассылка по электронной почте или почтовой связью заинтересованным лицам

Печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных) и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников



# ВИДЕОМАТЕРИАЛЫ

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Демонстрация информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий	При проведении инструктажей и обучения по охране труда
Демонстрация информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий: <ul data-bbox="25 706 1401 821" style="list-style-type: none"><li>• по корпоративному телевидению (при его наличии);</li><li>• видеоканалам</li></ul>	В производственных помещениях, кабинетах (уголках) по охране труда, а также общедоступных местах, где установлены ТВ-панели, а также проекторы
Информирование в формате интернет-журнала событий (блога)	—
Демонстрация видеоматериалов на: <ul data-bbox="25 1120 993 1363" style="list-style-type: none"><li>• профильных тематических выставках;</li><li>• конференциях;</li><li>• круглых столах;</li><li>• семинарах</li></ul>	 <p data-bbox="1426 1120 2535 1299">Это ролики, посвященные трудовым правам работников, включая право на безопасные условия и охрану труда</p>

# ИНТЕРНЕТ

ФОРМА/СПОСОБ	ПОЯСНЕНИЕ
Размещение на официальном сайте работодателя (при наличии) сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда	Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ч. 6 ст. 15)
Размещение информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий	Как на закрытых, так и на общедоступных страницах видеоканалов
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии): <ul style="list-style-type: none"><li>• электронных периодических корпоративных изданий;</li><li>• электронных листовок</li></ul>	Корпоративный портал может быть как внутренним, предназначенным только для сотрудников, так и открытым для всех заинтересованных лиц

## ФОРМА/СПОСОБ

## ПОЯСНЕНИЕ

Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии):  
актуальной информации о политике работодателя, связанной с гарантией соблюдения трудовых прав работников;  
библиотеки трудовых ситуаций и разъяснений спорных ситуаций с ответами на часто задаваемые вопросы о трудовых правах работников

Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайты:

- Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- Федеральной службы по труду и занятости (Роструд);
- Онлайнинспекции Российской Федерации;
- органов исполнительной власти регионов по труду

Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылки на сайт Социального фонда Российской Федерации

- Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – <https://mintrud.gov.ru/>;
- Роструд – <https://rostrud.gov.ru/>;
- официальный ресурс Роструда – <http://онлайнинспекция.рф>.

На них размещена необходимая работникам информация о трудовых правах и способах их защиты

На сайте Социального фонда РФ <https://sfr.gov.ru> работник может ознакомиться со своими правами на страховую пенсию, в том числе с правилами и порядком назначения досрочной страховой пенсии в связи с работой во вредных и/или опасных условиях труда или принадлежностью к той или иной профессии, найти информацию о положенных ему страховых выплатах, в т. ч. в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием

## ФОРМА/СПОСОБ

## ПОЯСНЕНИЕ

Возможность доступа (с учетом должностных обязанностей) к справочным правовым информационным системам, содержащим:

- необходимую правовую актуальную информацию о трудовом законодательстве РФ;
- аналитические и справочные материалы;
- тематическую обзорную информацию о трудовых правах работников

Например, [КонсультантПлюс](#), Гарант. Через корпоративный портал, а также через официальный сайт работодателя (при наличии) или через оборудование, установленное в кабинете или уголке охраны труда

Возможность использования для размещения актуальной информации о трудовых правах работников, изменениях трудового законодательства и мерах по обеспечению трудовых прав работников (при их наличии у работодателя):

- страниц в социальных сетях;
- или групп в системах мгновенного обмена сообщениями

С обязательными ссылками на официальные источники информации с целью обеспечения возможности их проверки и установления достоверности

Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) текста (при наличии):

- коллективного договора;
- отраслевого соглашения





## СВОБОДА ВЫБОРА

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации позволяет работодателю выбирать между рассмотренным выше – визуальными и печатными средствами, видео и интернет-ресурсами. Он может применять:

- любые из перечисленных в таблицах формы (способы) информирования по отдельности или совместно;
- иные предусмотренные законом формы (способы) информирования работников.

С 21 ноября 2025 года Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации начало направлять в личный кабинет работника на портале Госуслуг следующие сведения:

- результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- данные о прохождении обучения по охране труда.

Доведение информации до работников структурных подразделений администрации района (за исключением работников органов администрации района с правами юридического лица) осуществляется в соответствии с п. 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;
- ✓ 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?

Ст. 5.27.1. КоАП РФ за нарушение государственных нормативных требований 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 2 до 5 тысяч рублей;
- ✓ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2 до 5 тысяч рублей;
- ✓ на юридических лиц - от 50 до 80 тысяч рублей.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!

