

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»

Минтруд утвердил способы информирования работников об их трудовых правах, приказ вступил в силу с 1 марта 2022 г.

Теперь работодатель обязан информировать работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда.

Работодатель может применять любые перечисленные способы по отдельности или совместно, а также иные предусмотренные законом формы информирования.

Формами (способами) такого информирования работников с использованием визуальной/печатной информации являются:

а) ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;

б) ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

в) ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

г) ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя.

Указанное ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки 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).

Приведен примерный перечень информационных материалов.

В частности, информация может доводиться:

1. **в визуальной/печатной форме** - коллективные договоры, отраслевые соглашения, периодические корпоративные издания, листовки, буклеты и плакаты, знаки безопасности, сигнальные разметки.

Печатные виды информационных материалов могут распространяться:

а) в структурных подразделениях организации среди работников,

б) на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах,

в) по электронной почте, почтовой связью.

2. **посредством видеоматериалов** - информационные тематические видеоролики или сюжеты, снятые по материалам реальных событий:

а) при проведении инструктажей и обучения работников по охране труда, а также на вводных инструктажах для сотрудников,

б) на корпоративном телевидении, по видеоканалам, с помощью проектора, телевизионных панелей,

в) на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах,

г) в виде интернет-журнала событий (блога).

3. **с помощью интернет-ресурсов:**

а) на официальном сайте работодателя - сведения о результатах проведения СОУТ,

б) на видеоканалах (закрытых или общедоступных) - информационные тематические видеоролики или сюжеты, снятые по материалам реальных событий,

в) на корпоративном портале и(или) официальном сайте работодателя:

- электронные периодические корпоративные издания,

- электронные листовки по вопросам обеспечения трудовых прав работников, включая право на безопасные условия и охрану труда,
 - актуальная информация о политике работодателя по гарантиям соблюдения трудовых прав работников, библиотеки трудовых ситуаций и разъяснения спорных ситуаций с ответами на часто задаваемые вопросы о трудовых правах работников,
 - ссылок на сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) <https://mintrud.gov.ru/>, Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) <https://rostrud.gov.ru/>, на официальный ресурс Роструда онлайнинспекция.рф, на сайт Пенсионного фонда Российской Федерации <https://pfr.gov.ru/>, Фонда социального страхования Российской Федерации <https://fss.ru/>,
 - текста коллективного договора, отраслевого соглашения (при наличии).
- г) справочные правовые информационные системы - с обеспечением доступа работников,
- д) страницы в социальных сетях, группы в системах мгновенного обмена сообщениями (при их наличии у работодателя) - актуальная информация о трудовых правах работников, изменениях трудового законодательства и мерах по обеспечению трудовых прав работников (с обязательными ссылками на официальные источники информации с целью обеспечения возможности их проверки и установления достоверности).