**Информировать работника об условиях труда – одна из обязанностей работодателя**

Одна из обязанностей работодателя (в новой, вступившей в силу с 1 марта 2022 года, редакции статьи 214 Трудового кодекса России) – это информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (п.п.22 ч.4 ст.214 ТК).

**Кроме того, в ТК включена новая норма - Статья 216.2 «Право работника на получение информации об условиях и охране труда».**

Приведем ее текст полностью:

**«**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, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда».

Таким образом, видно, что законодатель не только обозначил эту обязанность работодателя об информировании работников, но и отослал к подзаконному нормативному акту.

И такой необходимый нормативный акт был впервые принят.

Это Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 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».

При организации информирования необходимо учесть также положения новой редакции Приказа об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №776н):

…46. При информировании работников допускается учитывать следующие формы доведения информации:

а) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

в) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;

г) изготовления и распространения аудиовизуальной продукции - информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

д) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

е) размещения соответствующей информации в общедоступных местах;

ж) проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

Принят также Приказ Минтруда России от 17 декабря 2021 г. №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». С учетом этого Приказа утратило силу постановление Минтруда РФ от 17.01.2001 N 7 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

Таким образом, алгоритм действий работодателя на федеральном уровне определен.

Формы информирования можно разделить на основные (обязательные) и дополнительные.

К основным формам относятся:

- ознакомление работника с условиями трудового договора;

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

- ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

- ознакомление работника под подпись с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда, перечнем выдаваемых СИЗ, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других ЛНА.

Дополнительные формы информирования делятся на три вида:

- визуальная/печатная информация;

- видеоматериалы;

- интернет-ресурсы.

К визуальной (печатной) информации можно отнести:

- коллективные договоры, отраслевые соглашения;

- периодические корпоративные издания - газеты, журналы, иную аналогичную печатную продукцию;

- листовки, буклеты, плакаты;

- профильные тематические выставки, конференции, круглые столы и семинары;

- посещение рабочих мест (рабочих зон) с визуализацией опасных зон (участков) оборудования;

- рассылку по электронной почте или почтовой связью печатных информационных материалов.

 Видеоматериалы можно разместить посредством:

- информационных тематических видеороликов (можно разослать на электронные почты работников);

- информационных программ на корпоративном телевидении работодателя (при наличии);

- в формате интернет-журнала событий (блога).

 Интерент-ресурсы можно использовать такими способами:

- информационные ресурсы на корпоративном портале/интернет-сайте работодателя;

- информационные ресурсы на интернет-сайтах Минтруда, Роструда, а также на интернет-сайтах органов исполнительной власти субъектов РФ по труду;

- информация, содержащаяся в официальных справочных правовых информационных системах, в том числе в публикуемой указанными системами тематической обзорной информации о трудовых правах работников;

- тематическая информация о трудовых правах работников, содержащаяся и распространяемая в социальных сетях (при условии подтверждения достоверности и легитимности распространителя) и иных интернет-ресурсах.

Информационные материалы работодатели могут размещать любыми перечисленными способами:

- тиражирование (распространение) печатной продукции и видеоматериалов по информированию работников;

- распространение материалов по информированию работников через кабинеты охраны труда или уголки по охране труда;

- размещение на внутреннем корпоративном веб-портале или веб-сайте работодателя (при наличии);

- рассылка по электронной почте/проведение онлайн-опросов;

- проведение телефонных интервью;

- проведение собеседований.

Работодатель может осуществлять указанные мероприятия либо по отдельности, либо одновременно, выбор конкретного мероприятия или состава мероприятий осуществляется работодателем самостоятельно.

На самом деле нужно признать, что это очень ценное право работника – быть информированным об условиях труда и о существующих на рабочем месте рисках. Ведь если человек располагает достаточной информацией, то с учетом инстинкта самосохранения и при условии соблюдения всех нормативных требований в части охраны труда можно избежать лишних рисков и избежать травм и заболеваний. Информирован – значит вооружен!

Но прежде всего нужно помнить, что информирование работников – обязанность работодателя и за ее невыполнение работодатель может быть привлечен к юридической ответственности.

Консультант по исполнению госполномочий

в сфере труда Н.М. Драпеза