

Правовая памятка по новым обязанностям работодателя в части информирования работников в трудовом договоре об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда

Новые требования вступают в действие с 01.03.2022!

1. Нормативные акты, вводящие обязанность работодателя по информированию работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда

ВЫПИСКА

Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп., в ред. от 02.07.2021 №311-ФЗ, вступ. в силу с 01.03.2022

Статья 216.2. Право работника на получение информации об условиях и охране 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, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих 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.

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" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 N 66317)

Приложение №1

1. Формами (способами) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, 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 <1>;

б) ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах <2>;

в) ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях <3>;

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 <4>.

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).

2. В каком документе необходимо проинформировать работников об их трудовых правах?

[Приказом](#) Минтруда №773н предусмотрено 4 способа информирования работников об их трудовых правах:

1) трудовой договор;

2) ознакомление с картой СОУТ;

3) ознакомление с локальным нормативным актом, содержащим информацию о профессиональных рисках. Это может быть положение о системе управления охраной труда (СУОТ) или конкретно локальный нормативный акт о профессиональных рисках;

4) ознакомление работника с требованиями должностной инструкции/инструкций по охране труда/иными ЛНА работодателя по охране труда.

Таким образом, вся информация о трудовых правах работника, включая право на безопасные условия и охрану труда, может содержаться в СОВОКУПНОСТИ этих актов: **Трудовой договор + Карта СОУТ + ЛНА работодателя по охране труда (вкл. СУОТ идр.)**

3. Достаточно ли указать всю информацию только в локальных нормативных актах?

Нет, не достаточно.

Вспомним про [ст. 57](#) Трудового Кодекса РФ, предусматривающую обязательное указание в трудовом договоре условий труда на рабочем месте.

Таким образом, трудовой договор всегда будет являться обязательным способом информирования работника о трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

4. Что означает формулировка «трудовые права работника, включая право на безопасные условия и охрану труда»? Нужно ли теперь переписывать все права работника, указанные в ст. 21 Трудового кодекса РФ в трудовой договор?

Нет, не нужно.

В преамбуле [Приказа](#) 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» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 N 66317) указано:

В соответствии с частью четвертой статьи 216.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139) и подпунктом 5.2.19(1) пункта 5 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст. 3528; 2021, N 42, ст. 7120), приказываю:....

Таким образом, дальнейшее перечисление способов информирования работника об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, согласно приложения N 1 связано именно со ст.216.2 Трудового кодекса РФ в новой редакции (вступ. в силу с 01.03.2022).

Поэтому нет необходимости перечислять все права работника, указанные в ст.21 Трудового кодекса РФ (их там 14).

5. Нужно ли вносить изменения на сайт компании, разрабатывать видеоинструкции, развешивать плакаты и осуществлять иные действия, установленные в Приказе Минтруда №773н?

Обязательным для работодателя по указанному выше приказу является соблюдение требований п. 1 (который разобран выше).

Соблюдение всех остальных вариантов информирования работника о трудовых правах и безопасных условиях труда, установленные п. 2 – п. 4 данного Приказа, являются рекомендуемыми. Сам работодатель принимает решения, какие из этих мероприятий осуществить. Данное решение необходимо принять с учетом своего финансового положения и специфики производственного процесса.

Для промышленных компаний, где высок риск негативного воздействия на здоровье работника, а также присутствуют работники, работающие во вредных или опасных условиях труда, рекомендуется применять максимально возможное количество мер, предусмотренных данным Приказом.

6. Какие действия сейчас необходимо предпринять работодателю? Необходимо ли вносить изменения в действующие трудовые договоры работников?

Работодателям важно сейчас:

- 1) создать до 01.03.2022 систему информирования работников, проверив (урегулировав) все необходимые вопросы по такому информированию – см. [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №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»;](#)
 - 2) разработать новую типовую форму трудового договора (при использовании типовых форм в организации);
 - 3) использовать для вновь принятых работников с 01.03.2022 новую типовую форму трудового договора с прописанными трудовыми правами работника;
 - 4) по возможности оформить дополнительные соглашения к трудовым договорам работающих работников, чтобы исключить претензии контролирующих органов.
- Объективно работодатель может оспаривать обязанность вносить изменения в уже

действующие трудовые договоры с работниками, но позиция государственных контролирующих органов о предоставлении равных прав будет приводить к конфликтам и претензиям к работодателю, к которым необходимо быть готовым. Поэтому решение о том, будут ли в конкретной организации оформляться соглашения к действующим трудовым договорам, остается на ваше усмотрение.