

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №15  
Кировского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания работников  
ГБДОУ детского сада № 15 Кировского  
района Санкт-Петербурга

*Протокол от «17» января 2023 № 2*

**«УЧТЕНО»**

Мотивированное мнение  
профсоюзного комитета первичной  
профсоюзной организации ГБДОУ  
детского сада № 15 Кировского района  
Санкт-Петербурга

*Протокол от 17.01.2023 № 2*

Председатель \_\_\_\_\_ С.Б. Костя

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом по Государственному  
бюджетному дошкольному  
образовательному учреждению детскому  
саду № 15 Кировского района  
Санкт-Петербурга

*от 18.01.2023 № 41-од*

Заведующий \_\_\_\_\_ Н.Г. Валявская

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке информирования работников  
об их трудовых правах, включая право на  
безопасные условия и охрану труда**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга  
(ГБДОУ детский сад № 15 Кировского района Санкт-Петербурга)**

Санкт-Петербург

2023 год

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда разработано для государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) в соответствии со ст. 216 и ст. 216.2 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минтруда и соцзащиты РФ 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».

1.2. Согласно ст. 216 и новой ст. 216.2 ТК РФ, в сфере охраны труда каждый работник ГБДОУ имеет право на получение актуальной и достоверной информации:

- об условиях и охране труда на его рабочем месте;
- существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- мерах защиты от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов на рабочем месте;
- 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.

1.3. Обязанность предоставлять работнику информацию, указанную в п. 1.2. лежит на заведующем ГБДОУ.

1.4. Заведующий обязан незамедлительно известить работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам спецоценки к опасному классу условий труда.

## **2. Формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда**

2.1. 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;
- 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.

2.2. 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.

2.3. 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).

2.4. Работодатели могут применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации:

а) размещение плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, на рабочих местах в структурных подразделениях работодателя, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя;

б) 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);

в) посещение рабочих мест (рабочих зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования, в том числе посредством обозначения знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы, а также обозначения соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где обязательно применение средств индивидуальной защиты;

г) распространение периодических корпоративных изданий (журналов, информационных бюллетеней, информационных листков и иных аналогичных материалов), плакатов, содержащих информацию о трудовых правах работников, среди работников и иных заинтересованных лиц, в том числе по электронной почте;

д) распространение печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов), содержащих информацию о трудовых правах работников, на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах;

е) рассылка по электронной почте или почтовой связью печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов) и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, заинтересованным лицам.

2.5..Работодатель может применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием видеоматериалов:

а) демонстрацию информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий, при проведении инструктажей и обучения работников по охране труда, а также на вводных инструктажах для сотрудников;

б) демонстрацию информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий, по корпоративному телевидению (при его наличии) и видеоканалам в производственных помещениях, кабинетах (уголках) по охране труда, а также общедоступных местах, где установлены телевизионные панели (с видеосвязью или без), а также проекторы;

в) информирование работников об их трудовых правах в формате интернет-журнала событий (блога);

г) демонстрацию видеоматериалов (роликов, посвященных трудовым правам работников, включая право на безопасные условия и охрану труда) на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах.

2.6..Работодатель может применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием интернет-ресурсов:

а) размещение на официальном сайте работодателя в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - интернет-сайт работодателя) (при наличии) сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда;

б) размещение информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий, как на закрытых, так и на общедоступных страницах видеоканалов;

в) размещение на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) электронных периодических корпоративных изданий, а также электронных листовок по вопросам обеспечения трудовых прав работников, включая право на безопасные условия и охрану труда;

г) размещение на официальном интернет-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;

д) размещение на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) 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 <http://онлайнинспекция.рф>, где размещена необходимая работникам информация о трудовых правах и способах их защиты, а также на официальные интернет-сайты и иные интернет-ресурсы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по труду;

е) размещение на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайт Пенсионного фонда Российской Федерации <https://pfr.gov.ru/>, где 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, а также Фонда социального страхования Российской Федерации <https://fss.ru/>, где работник может найти информацию о положенных ему страховых выплатах, в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

ж) возможность доступа (с учетом должностных обязанностей) к справочным правовым информационным системам, содержащим необходимую правовую актуальную информацию о трудовом законодательстве Российской Федерации, аналитические и справочные материалы, а также к публикуемой указанными системами тематической обзорной информации о трудовых правах работников через корпоративный портал, а также через официальный интернет-сайт работодателя (при наличии) или через оборудование, установленное в кабинете охраны труда или в уголке охраны труда;

з) возможность использования для размещения актуальной информации о трудовых правах работников, изменениях трудового законодательства и мерах по обеспечению трудовых прав работников страниц в социальных сетях или групп в системах мгновенного обмена сообщениями (при их наличии у работодателя) с обязательными ссылками на официальные источники информации с целью обеспечения возможности их проверки и установления достоверности;

и) размещение на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) текста коллективного договора, отраслевого соглашения (при наличии).

2.7. Работодатель может применять любые из перечисленных в пунктах 2.1 – 2.6 форм (способов) информирования по отдельности или совместно, а также применять иные предусмотренные законодательством Российской Федерации формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

### **3. Перечень информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда**

#### 3.1. Визуальная/печатная информация:

- Сведения, содержащиеся в строках 030, 040 и 050 карт специальной оценки условий труда рабочих мест, на которых заняты информируемые работники.
- Коллективные договоры, отраслевые соглашения, заключенные работодателем, и в которых участвует работодатель как сторона социального партнерства, содержащие разделы, посвященные предоставлению трудовых прав и гарантий, включая гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, если указанные условия труда установлены по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах информируемых работников, а также дополнительные трудовые гарантии (компенсации), установленные по результатам коллективных переговоров.
- Соответствующие разделы трудового договора, в которых прописываются права работников при осуществлении трудовой деятельности, гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, если указанные условия труда установлены по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах информируемых работников, дополнительные трудовые гарантии (компенсации), предусмотренные в коллективных договорах и (или) отраслевых соглашениях с участием работодателя (при их наличии).
- Периодические корпоративные издания – газеты, журналы, иная аналогичная печатная продукция, выпускаемая работодателем или распространяемая им в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда.
- Листовки, буклеты, плакаты, выпускаемые или распространяемые работодателем в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда.

#### 3.2. Видеоматериалы:

- Информационные видеоролики, выпускаемые работодателем в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда.

#### 3.3. Интернет-ресурсы:

- Информационные ресурсы на интернет-сайте работодателя в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда.
- Информационные ресурсы на интернет-сайтах федеральных органов исполнительной власти – Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, а также на интернет-сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по труду.
- Информация, содержащаяся в справочных правовых информационных системах «Гарант», «Консультант Плюс» «Кодекс» и иных 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.

3.4. Указанный перечень информационных материалов, применяемых в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, не является окончательным и исчерпывающим.

3.5. Работодатель вправе применять любые из перечисленных в данном перечне информационные материалы каждый по-отдельности или совместно, а также применять иные предусмотренные законодательством Российской Федерации информационные материалы в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение рассматривается и принимается на Общем собрании работников ГБДОУ, согласовывается с первичной профсоюзной организацией ГБДОУ, утверждается приказом заведующего ГБДОУ. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

4.2. Настоящему Положению должны следовать все сотрудники ГБДОУ.

4.3. Принимаемые на работу сотрудники знакомятся с данным Положением в течение одного месяца.

4.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания, может изменяться и дополняться.

4.5. Срок действия Положения не ограничен.

4.6. При изменении законодательства в Положение вносятся изменения в установленном законом порядке. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически теряет силу.