

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Детский сад № 23»

**Согласовано**

Председатель профкома МАДОУ  
«Детский сад № 23»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Назарова

**Утверждаю**

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 23»  
\_\_\_\_\_ Е.Н.Тищенко

Введена в действие с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_

Приказ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМ ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 23» ОБ УСЛОВИЯХ И ОХРАНЕ ТРУДА**

Их всего четыре:

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 спецоценки условий труда на их рабочих местах ( <a href="#">ст. 5</a> и <a href="#">15</a> Федерального закона от 28.12.2013 № 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> )

4	<p>Ознакомление работника: с требованиями должностной инструкции; инструкций по охране труда (с визуализацией при необходимости опасных зон и участков оборудования); перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ; требованиями правил (стандартов) по охране труда; других локальных актов работодателя.</p> <p>Такое ознакомление происходит под роспись работника, в т. ч. с выдачей ему на руки указанных нормативных актов для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте (ст. 214 и 219 ТК РФ). При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допустимо в электронной форме с учетом установленных для ЭДО требований закона (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной подписью).</p>
---	---

#### **ВИЗУАЛЬНАЯ И ПЕЧАТНАЯ ФОРМА ИНФОРМИРОВАНИЯ**

Минтруд указал, что работодатели могут в зависимости от своих финансовых возможностей в дополнение к перечисленным выше формам (способам) применять следующие с использованием визуальной/печатной информации:

<b>ФОРМА/СПОСОБ</b>	<b>ПОЯСНЕНИЕ</b>
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
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: знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы; соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где

	обязательно применение СИЗ.
Распространение содержащих информацию о трудовых правах работников:  периодических корпоративных изданий – журналов, информационных бюллетеней/листочков и иных аналогичных материалов; плакатов.	Среди работников и иных заинтересованных лиц, в т. ч. по электронной почте.
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**

Работодатели также могут в зависимости от своих финансовых возможностей применять следующие формы (способы) информирования работников с использованием видеоматериалов:

<b>ФОРМА/СПОСОБ</b>	<b>ПОЯСНЕНИЕ</b>
Демонстрация: информационных тематических видеороликов; сюжетов, снятых по материалам реальных событий.	При проведении инструктажей и обучения по охране труда, а также на вводных инструктажах для сотрудников

<p>Демонстрация информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий: по корпоративному телевидению (при его наличии); видеоканалам.</p>	<p>В производственных помещениях, кабинетах (уголках) по охране труда, а также общедоступных местах, где установлены ТВ-панели (с видеосвязью или без), а также проекторы</p>
<p>Информирование в формате интернет-журнала событий (блога)</p>	<p>–</p>
<p>Демонстрация видеоматериалов на: профильных тематических выставках; конференциях; круглых столах; семинарах.</p>	<p>Это ролики, посвященные трудовым правам работников, вкл. право на безопасные условия и охрану труда.</p>

## ИНТЕРНЕТ

Работодатели могут в зависимости от своих финансовых возможностей применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием интернет-ресурсов:

<b>ФОРМА/СПОСОБ</b>	<b>ПОЯСНЕНИЕ</b>
<p>Размещение на официальном сайте работодателя (при наличии) сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда</p>	<p>См. <b>ч. 6 ст. 15</b> Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»</p>
<p>Размещение информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий,</p>	<p>Как на закрытых, так и на общедоступных страницах видеоканалов</p>

<p>Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии): электронных периодических корпоративных изданий; электронных листовок.</p> <p>Всё это – по вопросам обеспечения трудовых прав работников, вкл. право на безопасные условия и охрану труда.</p>	<p>Корпоративный портал может быть как внутренним, предназначенным только для сотрудников, так и открытым для всех заинтересованных лиц</p>
<p>Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии):</p> <p>актуальной информации о политике работодателя, связанной с гарантией соблюдения трудовых прав работников;</p> <p>библиотеки трудовых ситуаций и разъяснений спорных ситуаций с ответами на часто задаваемые вопросы о трудовых правах работников.</p>	
<p>Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайты: Минтруда; Роструда; Онлайнинспекции РФ; органов исполнительной власти регионов по труду.</p>	<p>Это следующие ссылки:  Минтруд России – <a href="https://mintrud.gov.ru/">https://mintrud.gov.ru/</a>;  Роструд – <a href="https://rostrud.gov.ru/">https://rostrud.gov.ru/</a>;  официальный ресурс Роструда – <a href="http://онлайнинспекция.рф">http://онлайнинспекция.рф</a>.  На них размещена необходимая работникам информация о трудовых правах и способах их защиты.</p>
<p>Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайты ПФР и ФСС</p>	<p>На сайте Пенсионного фонда России <a href="https://pfr.gov.ru/">https://pfr.gov.ru/</a> работник может ознакомиться со своими правами на страховую пенсию, в т. ч. 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.</p>

	<p>На сайте Фонда социального страхования России <a href="https://fss.ru/">https://fss.ru/</a> работник может найти информацию о положенных ему страховых выплатах, в т. ч. в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием</p>
<p>Возможность доступа (с учетом должностных обязанностей) к справочным правовым информационным системам, содержащим:</p> <p>необходимую правовую актуальную информацию о трудовом законодательстве РФ;</p> <p>аналитические и справочные материалы;</p> <p>тематическую обзорную информацию о трудовых правах работников.</p>	<p>Например, <a href="#">КонсультантПлюс</a>.</p> <p>Через корпоративный портал, а также через официальный сайт работодателя (при наличии) или через оборудование, установленное в кабинете или уголке охраны труда.</p>
<p>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.</p>	<p>С обязательными ссылками на официальные источники информации с целью обеспечения возможности их проверки и установления достоверности</p>
<p>Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) текста (при наличии): коллективного договора; отраслевого соглашения.</p>	<p>—</p>

## СВОБОДА ВЫБОРА

Минтруд 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.