



Обучение по охране труда: как организовать и повысить эффективность

Обучение Организация охраны труда



Марина Дорогань

Директор по производственной безопасности (HSE) ГК «КАСТОР»

В современном мире предприятия сталкиваются с новыми вызовами, связанными с сохранением и удержанием трудовых ресурсов. Это требует качественного подхода к обучению по охране труда, который не ограничивается стандартной теорией, а ориентирован на реальное развитие навыков работников. Всё, что нужно знать про организацию обучения, с какими трудностями придётся столкнуться и как их преодолеть, а также какие методы позволят сделать обучение более эффективным — в статье.

Теоретическое и практическое обучение

Обучение по охране труда можно разделить на две основные части:

- теоретическое обучение;
- практическое обучение.

У них единая цель — приобретение знаний, но механизмы её достижения разные.

Теоретическое обучение по охране труда должно охватывать весь спектр знаний, изложенных в НПА и ЛНА, в целях всестороннего понимания требований охраны труда и порядка безопасного выполнения работ.

Так как на теоретической части работник изучает нормативные документы и учебно-методические материалы, такие занятия могут проходить дистанционно. Это достаточно удобно для компаний с разветвлённой филиальной структурой. Дистанционный формат позволяет сотрудникам обучаться в комфортной обстановке и в удобное рабочее время.



Важно, чтобы при дистанционном обучении сохранялась возможность обратной связи с преподавателем и коллегами для обсуждения сложных тем и обмена опытом.

Практическое обучение ведёт сотрудника от теории к навыкам и позволяет ему не просто услышать, но и отработать правильные действия и приёмы. На практических занятиях закрепляются теоретические знания и вырабатывается реакция на возможные опасные ситуации.

Практическое обучение включает в себя:

1. Безопасные приёмы и методы работы — изучение основ работы с оборудованием и инструментами, знакомство с правилами безопасности и нормативными документами на практике.
2. Методы предупреждения происшествий (травмирования работников, профзаболеваний, аварий, пожаров и иных опасных событий) — обучение мерам оценки соответствия рабочих мест требованиям безопасности и повышения уровня осведомлённости работников о потенциальных опасностях, что способствует созданию безопасной производственной среды.
3. Действия при аварийных ситуациях — отработка последовательности принятия решений и выработка навыков действий в случаях, когда происходят аварии, пожары или другие непредвиденные чрезвычайные ситуации.

Требования к проведению обучения

Для полноценного обучения сотрудников собственными силами работодатель должен следовать требованиям:

- Наличие материально-технической базы — учебных помещений, оборудования и средств индивидуальной защиты (СИЗ), также в крайних случаях средств коллективной защиты. Для практических занятий потребуются симуляторы и тренажёры, которые позволяют моделировать рабочие ситуации, включая аварийные и опасные моменты. Такие тренажёры не только повышают интерес к обучению, но и позволяют безопасно отработать реакции в условиях, максимально приближённых к реальным условиям труда.
- Наличие учебно-методической базы — программ обучения и методических пособий, которые покрывают основные аспекты производственной безопасности и требований охраны труда.
- Наличие квалифицированного персонала, проводящего обучение, — инструкторов (тренеров) и специалистов, которые могут грамотно проводить обучение и оценивать компетенции работников (ими могут быть не только специалисты по охране труда). Их должно быть не менее 2 лиц: в штате организации или оформленных по договору ГПХ;
- Наличие комиссии по проверке знаний — члены комиссии должны быть компетентны в вопросах охраны труда и производственной безопасности, беспристрастны, независимы, наделены полномочиями, обладать выделенным рабочим временем и иными ресурсами для реализации функции проверки знаний.

Работодатель может направить сотрудников на обучение в учебный центр или же обучить их внутри компании (на рабочем месте или дистанционно, в зависимости от специфики организации и доступных ресурсов для обучения).



Детальный разбор процедуры обучения и проверки знаний, инструменты и практика — в [авторском курсе](#) ОТ Медиа Академии «Организация обучения по Правилам № 2464». Переходите, чтобы получить системные знания и рабочие инструменты.

Распределение обязанностей при проведении обучения

Распределение ответственности по охране труда между работниками компании в части организации обучения по охране труда является частью функционирования системы управления охраной труда (СУОТ). Обязанности и полномочия каждого работника в рамках СУОТ должны быть документально оформлены. Документы СУОТ по обучению и проверке знаний формируются с учётом структуры конкретной компании, требований профессиональных стандартов и внутренних документов компании.

Основные функции персонала в рамках обучения могут быть различными. Если обратиться к профессиональным стандартам РФ, то можно разделить обязанности следующим образом.

Специалист по охране труда

Функции	Описание
Выявление потребностей в обучении по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, применению СИЗ с учётом требований соответствующих нормативных правовых актов	Подготовка ЛНА или ОРД о видах обучений, которые необходимо пройти работникам, занимающим конкретную должность

Разработка информационных и методических материалов для подготовки программ обучения	Создание шаблонов учебных программ, подготовка методических материалов и подготовка предложений для приобретения технических средств в рамках обучения, оказание методической помощи руководителям структурных подразделений при разработке ими требуемых документов для проведения обучения по охране труда
Разработка, согласование и актуализация проектов ЛНА	Подготовка внутреннего документа, определяющего процесс обучения, ответственных лиц на каждом этапе обучения, ответственность, сроки, мероприятия и т.д.
Внесение сведений в реестры Минтруда	Внесение сведений в реестр ИП и юрлиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, и внесение данных в реестр обученных лиц
Контроль прохождения обучения	Мониторинг и проверка успешного прохождения обучения работниками

Специалист по управлению персоналом

Функции	Описание
Оформление внутренних документов для поддержания процесса обучения	Подготовка приказов о направлении работников на обучение, графиков обучения
Контроль прохождения обучения	Подготовка приказов об отстранении сотрудников от работ

Руководитель структурного подразделения

Функции	Описание
Оформление внутренних документов для поддержания процесса обучения	Проведение и оформление инструктажей по охране труда, документирование стажировки и результатов успешного прохождения стажировки. Результаты проверки знаний позволяют измерять уровень компетенции работников, а также отслеживать динамику в росте компетенций персонала.
Разработка программ обучения	Подготовка программ для проведения обучения по охране труда с учётом специфики опасностей и профессиональных рисков на вверенном объекте
Организация обучения на рабочем месте	Организация работы с персоналом по повышению его квалификации и аттестации, проведение противоаварийных и противопожарных тренировок с персоналом

Члены комиссии по проверке знаний

Поскольку каждый вид обучения по охране труда заканчивается проверкой знаний требований в этой области, для осуществления этой процедуры необходимо сформировать комиссии, состоящие не менее чем из 3 человек:

- председателя;
- заместителя (заместителей) председателя (при необходимости);
- членов комиссии.

Члены комиссии по проверке знаний

Функция	Описание
Проверка знаний по охране труда	Оценка достаточности уровня знаний сотрудников организации в сфере охраны труда, чтобы гарантировать их способность безопасно выполнять свои трудовые обязанности

Когда вы являетесь членом комиссии и подписываете документ о проверке знаний, которой по факту не было, то в этот момент вы можете стать соучастником умышленного или неумышленного, совместного преступления.

Разработка программ обучения

Чтобы правильно организовать процесс обучения по охране труда и при этом сделать его максимально эффективным, при разработке программ обучения и учебно-методического материала в компании необходимо учесть следующее:

- 1. НПА РФ.** Программы обучения должны содержать соответствующее количество часов, учитывать специфику вида деятельности организации, трудовые функции работников. Также содержать темы, соответствующие условиям труда и опасностям, характерным профессии, рабочему процессу и месту. В программе необходимо учесть практические занятия.
- 2. Формат и доступность.** Работникам необходимо понимать доносимую информацию. «Язык» изложения материала должны быть понятен работникам, а обучение в целом не должно вызывать отторжение.
- 3. Оплата труда.** Обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы. При этом обучение не должно быть в ущерб оплате труда работнику.
- 4. Мотивация.** Работнику необходимо доступно объяснить «плюсы» пройденного обучения, а не только запугивать отстранением от работы. Иногда стоит и указать и на возможные негативные последствия, в том числе летальные .
- 5. Визуализация.** «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать» — эта фраза лучше всего описывает механизм убеждения работника пройти обучение.

Для достижения этой цели можно использовать 2 подхода:

- показывать, как правильно и безопасно выполнять работу;
- демонстрировать последствия нарушений требований производственной безопасности (это могут быть реальные фото или видео).

Однако, не стоит переусердствовать — у работника должно быть трезвое понимание опасностей, а не боязнь работать.

- 6. Креатив.** Внедрение новых, нестандартных и эффективных решений в сфере обучения, которые вовлекут работников и руководителей в неформальный процесс обучения.
- 7. Уважение.** Стоит учитывать мнение самих работников и прислушиваться к тому, что говорят и советуют более опытные сотрудники.
- 8. Социальное партнёрство.** Взаимодействие с профсоюзными лидерами, которые могут быть провайдерами в вопросах безопасности с независимым подходом и мнением.
- 9. Согласованность.** График работы и график обучения работника должны быть согласованы между собой.
- 10. Цифровые решения.** Применение доступных технологий, которые помогут ускорить процесс обучения.

Оценка эффективности обучения и непрерывный контроль

После прохождения обучения важно оценить его усвоение и убедиться, насколько полученные знания и навыки поняты, приняты и применяются на практике работниками. Оценка может проводиться с помощью тестирования, опросов, наблюдений.

Регулярный анализ результатов, обратная связь от работников об усвоении материала и последующая корректировка программ обучения — это также эффективные меры, которые помогут не только поддерживать уровень безопасности, но и улучшать качество знаний сотрудников через совершенствование самого обучения.

Постоянный контроль и мониторинг осуществляются на всех уровнях управления — от руководителя подразделения до директора компании. Такой подход способствует формированию у каждого работника понимания своей значимости в компании. Политика открытости позволяет каждому сотруднику быть услышанным. Эти факторы создают основу осознанного и безопасного поведения на рабочем месте. Работник начинает понимать существующие опасности и требования безопасности, а не просто подчиняется тотальному контролю. В результате отпадает необходимость в постоянных взысканиях за нарушение требований безопасности.

Как исключить допуск необученного персонала к выполнению работ

Одной из сложных задач в процессе обучения является выбор механизмов, которые предотвратят допуск необученных работников на рабочие места и (или) к производственным процессам, а также обеспечат возможность отслеживания своевременного прохождения обучения. В этом может помочь внедрение в процесс обучения **системы барьеров**. Для этого необходимо оценить существующие процессы и регламентировать подходящие механизмы. Ниже перечислены наиболее известные барьеры, которые зарекомендовали себя как эффективные практики в различных компаниях.

Технические	Организационные	Визуализация	Автоматизация
Установить контрольные точки в организации, предотвращающие доступ необученного персонала к опасным зонам, рабочим местам, в цеха и т.п. Такие системы могут быть интегрированы с базой данных, где фиксируются результаты успешного прохождения обучения. <i>Например: недопуск персонала — блокировка пропуска через систему контроля допуска (СКУД) на вход в помещение работника.</i> <i>Блокировочные устройства на оборудовании разблокируются только ответственным лицом после проверки документов работника об успешном прохождении проверки знаний по ОТ.</i>	Создать приказы с ответственными по охране труда (проведение инструктажей и т.д.), графики с ответственными лицами, которые отвечают за контроль прохождения инструктажа, обучения. Назначенные лица несут персональную ответственность за соблюдение этих процедур.	Кодифицировать СИЗ цветовыми метками. <i>Например: обеспечивать работников СИЗ, которые отличаются по цвету с учётом прохождения проверки знаний и опыта работника: каска зелёного цвета — для работника с опытом работы менее 1 года. Также на элементах СИЗ может крепиться специальная метка (значок), которая констатирует, что работник успешно прошёл проверку знаний.</i>	Использовать автоматизированные системы и программное обеспечение, которые позволяют не только контролировать процесс обучения, но и своевременно напоминать сотрудникам о необходимости обновить свои знания. <i>Например: офисному работнику приходит уведомление на рабочий стол о необходимости пройти обучение, при этом отключается доступ к рабочим файлам до успешного прохождения проверки знаний.</i>

Как обосновать затраты на обучение по охране труда

Порой бывает сложно убедить руководство в том, что без затрат на обучение по охране труда не обойтись. Правильный выбор коммуникации и качественное обоснование — залог успеха в получении согласования всех требуемых мероприятий для проведения качественного и доступного обучения. Следует сделать упор на следующие аспекты:

- подготовить оцифрованные данные о требуемых затратах (человеко-часы, финансирование, статистику травматизма и иных происшествий);
- заручиться поддержкой и подкрепить обоснование мнением авторитетных и опытных руководителей;
- сохранение жизни и здоровья работников — это сохранение кадровых ресурсов, так как сегодня одна из стратегических задач большинства работодателей — снижение трудозатрат на замену и ротацию кадров: снижение времени, сил на поиск и обучение новых сотрудников в силу «кадрового голода»;
- показать руководителю реальные преимущества соблюдения требований охраны труда и доверие работников. Аргументируйте позицию, используя конкретные примеры из судебной практики, которые релевантны для вашей компании (схожие технологические процессы, аналогичные опасности и риски и т.д.), вместо сухого запугивания руководителя уголовной ответственностью за нарушения требований охраны труда.

Также убедить руководителя будет проще, показав все плюсы обучения по охране труда как для работодателя, так и для работника.

«+» обучения по ОТ для работодателя	«+» обучения по ОТ для работника
• сокращение производственного травматизма • снижение затрат на ремонт оборудования за счёт уменьшения нарушений работниками требований безопасности, что минимизирует технологические отклонения и выход оборудования из строя • снижение времени простоя оборудования благодаря знаниям работника о процессе и уверенности в работе с оборудованием • снижение износа оборудования (например, при ускорении процессов в попытке выполнить план может возникнуть перегрев механизмов, ускоренный износ и т.п.) • повышение производительности труда — безопасное производство работ способствуют повышению качества работы, снижению количества ошибок, снижению необдуманной спешки и, как следствие, увеличению объёма выполненных производственных показателей • удержание персонала — безопасность на рабочем месте снижает текучесть кадров, т.к. работник не боится идти на работу, что положительно сказывается на стабильности и устойчивом развитии компании в целом	• формирование культуры безопасного труда — обучение формирует у работников осознанное отношение к соблюдению требований безопасности, что позволяет ему предвидеть потенциальные опасности, избегать наступления аварийных ситуаций, понимать риски и уметь ими управлять на своём уровне • чувство заботы и важности жизни работника — обеспечение работодателем безопасных условий труда для своих сотрудников позволяет удовлетворить базовые потребности работников, присущие каждому человеку, — физиологические и потребность в безопасности • рост компетенций и последующей оплаты труда — знания требований безопасности напрямую связаны с правильным выполнением производственных процессов. Это позволяет работнику эффективно работать, а значит, и претендовать в будущем на карьерный рост • компетентность в производственных процессах и интеграция в рабочий коллектив — работник, который показывает высокие знания, может претендовать на роль эксперта своего дела, к которому с уважением относятся коллеги, к которому всегда можно обратиться за советом и помощью в производственном процессе • быстрая адаптация и знакомство с коллегами — проходя обучение, стажировку, работник знакомится с коллективом, с опытными и авторитетными сотрудниками, что позволяет быстрее адаптироваться к производственной среде и не чувствовать себя «брошенным»

Ответственность

За нарушение законодательства об охране труда, в том числе требований обучения по охране труда, предусмотрена как административная, так и уголовная ответственность.

За допуск работника к работе без обучения и проверки знаний по охране труда ГИТ может наложить административный штраф.

Нарушение	Административная ответственность		
	Для должностных лиц	Для предпринимателей	Для организаций
<u>Ч. 3 ст. 5.27.1</u> КоАП РФ – допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда	Штраф от 15 000 до 25 000 ₽	Штраф от 15 000 до 25 000 ₽	Штраф от 110 000 до 130 000 ₽
<u>Ч. 5 ст. 5.27.1</u> КоАП РФ – повторное нарушение требований охраны труда	Штраф от 30 000 до 40 000 ₽ или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет	Штраф от 30 000 до 40 000 ₽ или приостановление деятельности на срок до 90 суток	Штраф от 100 000 до 200 000 ₽ или приостановление деятельности на срок до 90 суток

Ст. 143 УК РФ определяет уголовную ответственность за нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло причинение тяжкого вреда здоровью человека.

Нарушение	Уголовная ответственность
<u>Ч. 1 ст. 143</u> УК РФ – нанесение тяжкого вреда здоровью человека из-за нарушений требований охраны труда	• штраф до 400 000 ₽ или в размере заработной платы осужденного за период до 18 месяцев; • обязательные работы на срок от 180 до 200 часов; • исправительные работы на срок до 2 лет; • принудительные работы на срок до 1 года; • лишение свободы срок до 1 года
<u>Ч. 2 ст. 143</u> УК РФ – смерть человека из-за нарушений требований охраны труда	• принудительные работы на срок до 4 лет; • лишение свободы на срок до 4 лет
<u>Ч. 3 ст. 143</u> УК РФ – смерть двух или более лиц из-за нарушений требований охраны труда	• принудительные работы на срок до 5 лет; • лишение свободы на срок до 5 лет

Кроме того, подписание членами комиссии протокола проверки знаний без фактического обучения может также повлечь за собой последствия.

Административная ответственность	Уголовная ответственность
Организация, не соблюдающая порядок обучения и проверки знаний, может быть подвергнута штрафам за нарушение требований охраны труда по <u>ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ</u>	Признание фальсификации документов согласно <u>ст. 303 УК РФ</u>: • подписание протокола без надлежащего обучения может рассматриваться как фальсификация; • умышленное уклонение от выполнения обязательств по охране труда; • бездействие, которое могло повлечь опасное событие.