

Разработка методологии дистанционного проведения инструктажей по охране труда (на всем протяжении трудовой деятельности) с возможностью контроля прохождения указанных инструктажей работниками

Аннотация

Целью научно-исследовательской работы являлась разработка методологии дистанционного проведения инструктажей по охране труда (на всем протяжении трудовой деятельности) с возможностью контроля прохождения инструктажей работниками, анализ и оценка эффективности действующих систем контроля на рабочих местах, документирования и хранения данных по охране труда в различных сферах экономической деятельности.

В настоящее время обеспечение контроля надлежащих условий труда и соблюдение требований охраны труда для дистанционных работников представляется не простой задачей для работодателя, в виду того, что выполнение трудовых функций работника «вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции» требует от работодателя взаимодействия с работниками с помощью информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с действующим законодательством для дистанционных работников работодатель обязан обеспечить:

- учет и дальнейшее расследование произошедших во время работы несчастных случаев,
- выполнение требований, которые предписаны надзорными органами по результатам проверки,

- социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний,
- ознакомление работников с требованиями охраны труда в организации.

Из широкого круга обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда при дистанционной форме работы сохраняются лишь несколько обязанностей, включая ознакомление дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или представленными работодателем для осуществления трудовых функций в распоряжение работника.

Ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда проводится путем проведения дистанционных (удаленных) инструктажей.

В ходе проведения работы был проведен анализ существующего отечественного и зарубежного опыта, разработаны подходы и предложения к организации и проведению дистанционных инструктажей по охране труда.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью выработки единого подхода к дистанционному проведению инструктажей по охране труда с возможностью контроля прохождения инструктажей работниками.

В ходе проведения работ был проведен:

1. Анализ существующего отечественного и зарубежного опыта организации и проведения дистанционного инструктажа, содержащий в том числе:
 - анализ организаций, имеющих разветвленную филиальную структуру, использующих вахтовый метод работы, труд дистанционных работников;
 - анализ методов идентификации работников, проходящих инструктаж и проводящих инструктаж;
 - анализ юридических аспектов и условий равнозначности собственноручной и электронных подписей при электронном документировании.

2. По результатам анализа были сформированы предложения по перечню инструктажей, для которых возможно и целесообразно дистанционное проведение.
3. Разработаны подходы и предложения к методологии организации и проведению дистанционных инструктажей по охране труда, содержащей:
 - введение;
 - термины и определения;
 - перечень применимых нормативных правовых актов;
 - виды инструктажей;
 - порядок планирования проведения инструктажей;
 - порядок проведения инструктажей;
 - порядок осуществления контроля за прохождением инструктажей;
 - оформление проведения инструктажей;
 - порядок применения квалифицированной электронной подписи.

Анализ существующего отечественного и зарубежного опыта организации и проведения дистанционного инструктажа

По сведениям Росстата (отчет «Россия в цифрах»¹, 2019 год) на конец 2018 года в России зарегистрировано около 4214,7 тысячи организаций по видам экономической деятельности. Анализ деятельности организаций, показал, что многие организации имеют разветвленную филиальную часть, большую географическую протяженность, используют вахтовые методы работ, труд дистанционных работников и работающих на дому.

Реализуемые методы организации проведения дистанционных инструктажей по охране труда и обучению безопасным методам работы, а также формы и

¹https://www.gks.ru/free_doc/doc_2019/rusfig/rus19.pdf.

способы их проведения различны. Вместе с тем, отмечаются общие, схожие подходы к организации работ по информированию работников.

Анализ деятельности организаций микро- и малого бизнеса показал, что предотвращение профессиональных рисков не является основной целью или проблемой предприятий. Большинство руководителей микро- и малых предприятий заинтересованы прежде всего в экономическом выживании своего бизнеса и вопросы охраны труда не являются для них приоритетом. К препятствиям эффективного управления охраной труда можно отнести:

- слабую экономическую позицию малых предприятий и низкий уровень инвестиций в охрану труда,

- ограниченные знания, осведомленность и компетентность руководителей таких предприятий в отношении охраны труда и оценки рисков, а также соответствующих нормативных требований,

- ограниченная способность многих малых и особенно микро-предприятий осуществлять системное и систематическое управление предприятия в целом.

Как следствие такой политики, отмечается повышенный уровень производственного травматизма, тяжелые последствия, а профессиональные заболевания – чаще, чем в крупных организациях. Интересоваться охраной труда своих сотрудников работодатели на микро- и малых предприятиях зачастую начинают только после того, как произойдет что-то действительно серьезное – травма или несчастный случай.

За рубежом общий термин «охрана труда», включает в себя пять основных функций:

- 1) безопасность и гигиена труда,
- 2) общие условия труда и, возможно, вопросы заработной платы,
- 3) производственные отношения, включая урегулирование конфликтов, создание обстановки взаимопонимания, здорового психологического климата в коллективе, нетерпимости к нарушениям требований охраны труда и техники безопасности значительно уменьшают вероятность получения производственных травм,

4) вопросы, связанные с наймом на работу, от нелегальной занятости до содействия занятости, включая программы профессиональной подготовки,

5) вопросы социального обеспечения (эта сфера обычно ограничена контролем за перечислением денежных средств и другими вопросами компенсаций работникам, как, например, в Испании, но иногда, как в Южной Африке, взносами на страхование по безработице).

Основой охраны труда на производстве является обучение определенным знаниям по созданию безопасных и здоровых условий труда. При этом, безопасность труда обеспечивают:

- работодатель, который обязан создавать на рабочих местах безопасные условия труда,
- работник, обязанный соблюдать условия и требования техники безопасности на рабочем месте.

За последние годы за рубежом было предпринято немало усилий, направленных на улучшение охраны труда.

На всех зарубежных предприятиях руководители обязаны информировать работников о том, что существует риск и опасные производственные факторы, а также обучать персонал технике безопасности. Кроме того, предприниматель обязан фиксировать все случаи производственного травматизма. Если у работника возникают проблемы или вопросы по охране труда на конкретном рабочем месте, то он имеет право обратиться в УБТП. Его же обращение и сведения служат решающим фактором для УБТП по выбору компаний и производств для проверок. Если в организации уже был несчастный случай со смертельным исходом, то Управление безопасности труда принимает обязательное участие в расследовании. Ежегодно проверяются десятки тысяч предприятий, и накладывается огромное количество миллионных штрафов на предпринимателей.

При проведении анализа идентификации (персонализации) работников, проходящих инструктаж, и проводящим инструктаж специалистом (оператором) были выявлены следующие методы идентификации (персонализации) работников:

- применение простых и усиленных электронных подписей,

- применение систем видеосвязи,
- идентификация работника через SMS-код или гиперссылку,
- введение в программное обеспечение табельного номера работника,
- использования виртуального кабинета (по логину и паролю),
- идентификация по отпечаткам пальца,
- идентификация по лицу и голосу,
- применение цифрового факта подтверждения.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что существующее законодательство не содержит запретов на организацию и проведение инструктажей с работниками удаленных структурных подразделений посредством применения современных информационно-коммуникационных технологий, поддерживающих аудио и визуальную связь, а также запретов на использование усиленных квалифицированных электронных подписей, а существующие технические возможности позволяют в настоящее время организовать проведение дистанционных инструктажей.

Предложения по перечню инструктажей, для которых возможно и целесообразно дистанционное проведение

По результатам проведенного анализа существующего отечественного и зарубежного опыта по организации, проведению, регистрации и документированию инструктажей работников по охране труда можно сделать вывод, что информирование работников с особенностями производственной среды организации, рабочими местами и процессами, безопасной техникой ведения работ, их правами и обязанностями, а также постоянное поддержание этих знаний в актуальном состоянии может осуществляться в организациях, в которых выполняют трудовые функции дистанционные работники, с помощью следующих видов инструктажей:

- вводный инструктаж,

- первичный инструктаж на рабочем месте,
- повторный инструктаж,
- внеплановый инструктаж,
- целевой инструктаж,
- инструктаж на I группу по электробезопасности,
- инструктаж о мерах пожарной безопасности,
- инструктаж по транспортной безопасности.

Возможности совмещения видов инструктажей и формы их проведения определяются организациями самостоятельно с учетом особенностей их функционирования, географического месторасположения филиальных подразделений и видов выполняемых работ дистанционными работниками.

Подходы и предложения к методологии организации и проведению дистанционных инструктажей по охране труда

Предлагается следующее наполнение структуры и содержания Методологии проведения дистанционных инструктажей.

Содержание

1. Введение.
 - 1.1 Назначение документа.
 - 1.2 Область применения.
 - 1.3 Порядок внесения изменений.
2. Термины и определения.
3. Перечень применимых нормативных правовых актов.
4. Виды инструктажей.
 - 4.1 Вводный инструктаж.
 - 4.2 Первичный инструктаж на рабочем месте.
 - 4.3 Повторный инструктаж.
 - 4.4 Внеплановый инструктаж.
 - 4.5 Целевой инструктаж.

- 4.6 Инструктаж на I группу по электробезопасности.
- 4.7 Инструктаж о мерах пожарной безопасности.
- 4.8 Инструктаж по транспортной безопасности.
- 5. Планирование проведения инструктажей.
 - 5.1 Разработка программ инструктажей.
 - 5.2 Разработка инструкций по охране труда.
 - 5.3 Назначение ответственных лиц.
- 6. Порядок проведения инструктажей.
 - 6.1 Средства проведения инструктажей.
 - 6.2 Формы проведения инструктажей.
 - 6.2.1 Устный инструктаж.
 - 6.2.2 Электронный инструктаж.
 - 6.2.3 Видеофильмы.
 - 6.2.4 Видеоинструкции.
 - 6.2.5 Компьютерные (виртуальные) имитационные тренажеры.
 - 6.3 Порядок обеспечения работников учебно-методическими материалами.
 - 6.4 Порядок обмена информацией по программе инструктажа.
 - 6.5 Особенности участия инструктируемого работника в инструктаже, проводимого в виде видеоконференции, вебинара.
 - 6.6 Администрирование процесса инструктажа на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
- 7. Порядок осуществления контроля за прохождением инструктажей.
 - 7.1 Идентификация трудового договора с контролем квалифицированной электронной подписи.
 - 7.2 Перечень вопросов программы инструктажей.
 - 7.3 Контроль усвоения работником проведенного инструктажа.
 - 7.4 Перечень критериев количественной и качественной оценки усвоения работником проведенного инструктажа.
- 8. Оформление проведения дистанционного инструктажа.

9. Порядок применения квалифицированной электронной подписи инструктируемого работника и проводящего дистанционный инструктаж.

9.1 Общие сведения о квалифицированной электронной подписи.

9.2 Получение квалифицированной электронной подписи в удостоверяющем центре.

9.3 Применение квалифицированной электронной подписи.

9.4 Порядок обращения с ключами с квалифицированной электронной подписью.

9.4.1 Порядок генерации КЭП.

9.4.2 Порядок хранения и использования КЭП.

9.4.3 Порядок уничтожения ключей КЭП.

9.4.4 Действия при компрометации ключей КЭП.

10. Порядок извещения дистанционного работника о несчастном случае.

Методология дистанционного проведения инструктажей по охране труда на всем протяжении трудовой деятельности работника устанавливает требования и порядок проведения инструктажей, включая:

- планирование инструктажей,
- порядок проведения инструктажей,
- порядок осуществления контроля за проведением инструктажей,
- документирование проведения инструктажей.

Формы и методы проведения дистанционных инструктажей, разрабатываемые в целях обеспечения работодателем соблюдения требований охраны труда, повышение безопасности проведения работ и соблюдения работниками требований охраны труда при выполнении работ, зависят от особенностей производственной деятельности организации и видов выполняемых работ работником.

Выбор критериев оценки усвоения работником проведенного инструктажа осуществляется с учетом особенностей, вида и формы проведения инструктажа. Могут применяться как количественные, так и качественные критерии оценки.

Для оценки усвоенного работником материала рекомендуется проверить начальные знания работника (до проведения инструктажа) и полученные знания после окончания инструктажа. Особенностью проверки усвоения материала является то, что работнику не дается время на подготовку.

Количественные критерии оценки обеспечивают более высокую точность оценки, могут содержать различные дифференцированные шкалы, содержащие различные градации оценок.

Количественные критерии оценки усвоения материала проведенного инструктажа включают:

- объем усвоенных знаний: количество правильно отвеченных вопросов в тесте,
- коэффициент усвоения материала: отношение объема материала, усвоенного инструктируемым в течение определенной единицы времени, к материалу, доведенного за то же время,
- скорость усвоения материала: соотношение коэффициента усвоения материала и времени, затраченного на его усвоение,
- коэффициент прочности усвоения: отношение объема материала, что запомнился инструктируемому и учебного материала, сообщенного ему в процессе инструктирования,
- доля правильных ответов от общего числа вопросов,
- отношение работников успешно прошедших итоговый контроль знаний ко всем проинструктированным (по категориям работников).

При оценивании качества усвоенного материала при инструктаже могут применяться следующие качественные критерии:

- уровень знаний материала: работник узнает объект на основе его существенных признаков,
- уровень понимания материала: понимание функциональной зависимости между изученными явлениями и умение описывать объект,
- уровень овладения материалом: работник умеет практически использовать усвоенные знания при выполнении работ,

– уровень овладения интеллектуальными навыками: работник свободно оперирует изученным материалом, умеет «трансформировать» усвоенный материал в новых условиях сознательно и оперативно.

При качественной оценке усвоения материала допускается использовать традиционные методы оценки по четырехбалльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Заключение

Проведенные исследования позволяют сделать следующее заключение.

1. Взаимодействие между работодателем и работником по вопросам, связанных с выполнением трудовых функций в случае нахождения работника вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположение в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя допускается осуществлять с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе «Интернет».

2. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Существующее отечественное законодательство не содержит запретов на организацию и проведение инструктажей с работниками удаленных структурных подразделений посредством применения современных информационно-коммуникационных технологий, поддерживающих аудио и визуальную связь инструктирующего и инструктируемого лица в режиме реального времени.

4. Журналы проведения инструктажей по охране допускается вести в электронном виде. Регистрация факта прохождения инструктажей осуществляется

с помощью квалифицированных электронных подписей инструктируемого и инструктирующих или иных убедительных свидетельств (цифровых доказательств) прохождения инструктажа.

5. Функциональные возможности существующего в России программного обеспечения по формированию, подписанию и проверки цифровой электронной подписи позволяют пользователям работать с электронными документами (журналами по регистрации инструктажей) во всех версиях операционных систем Microsoft Windows в форматах Word, Excel, PDF.

6. Существующие формы, способы и методы проведения инструктажей по охране труда для дистанционных работников позволяют осуществить гибкий выбор технологии проведения инструктажей, учитывающей особенности функционирования организации.

7. Предлагаемая методология дистанционного проведения инструктажей по охране труда позволит обеспечить в организациях различных сферах экономической деятельности единый подход к организации проведения дистанционных инструктажей, контроль за его проведением, оценку усвоения материала, использование цифровых электронных подписей в журналах регистрации инструктажей.

Результаты НИР будут использованы в рамках трансформации законодательства по охране труда (10 раздел ТК РФ).