

**Охрана труда на производстве — возможно ли перенести обучение рабочих в онлайн?**

Работодатель обязан организовать обучающие мероприятия по охране труда для всех работников производства, включая руководителей. Знать правила должны специалисты, рабочие, управленцы, члены комиссии по охране труда и др. Пройти обучение нужно в течение месяца после подписания рабочего договора. Впоследствии обучать и проверять знания рабочих нужно не реже, чем раз в двенадцать месяцев. Для руководителей и специалистов на производстве законодательство устанавливает периодичность не реже раза в тридцать шесть месяцев.

Обязанности работодателя по поддержанию безопасности на производстве указаны в статье 212 ТК РФ:

•Обеспечить условия для работы с оборудованием и инструментами без риска для здоровья.

•Создать условия для прохождения работниками медицинских осмотров.

•Составить распорядок труда и отдыха, который будет соответствовать требованиями ТК РФ.

•Регулярно приобретать СИЗ (средства индивидуальной защиты) для тех, кто трудится на вредном производстве.

•Организовать обучение, а также проведение инструктажей и тестирования работников.

За несоблюдение этих требований компании грозит штраф или более серьёзная ответственность. К тому же отсутствие знаний и навыков безопасной работы повышает риск несчастных случаев на производстве. Поэтому обучение рабочих навыкам безопасной работы носит обязательный характер.

ПРОВЕДЕНИЕ ИНСТРУКТАЖЕЙ И ОБУЧЕНИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТИ

В состав программы по охране труда входят инструктаж и курсы по технике безопасности. Инструктажи бывают вводными, первичными, повторными, а также внеплановыми. На них сотрудники узнают о существующих рисках, принятых правилах, инструкциях и способах безопасной работы.

Вводный инструктаж проводят для всех сотрудников перед тем, как допустить их к выполнению рабочих обязанностей. Первичный инструктаж также рассчитан на новых работников, но его проводят только для работающих с оборудованием. Повторный инструктаж проводят 2-3 раза в год, а для внепланового обучения нужен повод. Как правило, это — изменения в действующем законодательстве, внедрение нового оборудования или технологических процессов. Также внеплановый инструктаж нужен для тех, кто приступает к новым обязанностям в новой должности.

После прохождения занятий сотрудники ставят подпись в журнале рядом с соответствующей пометкой инструктора и получают удостоверение.

Занятия могут проходить не только очно, но и дистанционно. Статья 16 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» придаёт онлайн-обучению тот же статус, что и офлайн-занятиям.

ПРЕИМУЩЕСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Возможность выбрать дистанционный формат позволяет экономить время и бюджет. Какие плюсы для есть у онлайн-обучения сотрудников навыкам безопасной работы?

Прежде всего это снижение затрат. Достаточно один раз вложиться в разработку материала, и можно будет обучать с его помощью любое количество работников. Не нужно оплачивать работу тренера и аренду помещения, а также надолго вырывать сотрудников из рабочего процесса. Работники могут проходить обучающий курс в удобное время со своих мобильных телефонов или компьютеров. Чтобы повысить вовлечённость в процесс обучения и помочь работникам лучше запомнить материал, можно использовать геймификацию и систему рейтингов и бонусов.

Весь процесс — от назначения курсов нужным сотрудникам до контроля прохождения курсов и тестирования полностью автоматизирован. Руководителю не нужно привлекать специалистов, которые будут объяснять материал и проверять результаты тестов.

Дистанционные курсы помогают быстро и без больших вложений обучить работников безопасным приёмам работы на производстве, которые полностью соответствуют требованиям законодательства РФ.

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

1.Составьте список — каким работникам, какие курсы обучения и в какие сроки нужно пройти. В перечень должны попасть все сотрудники, в том числе руководители.

2.Выберите платформу для онлайн-обучения. Обратите внимание на функционал, которые они предлагают. Например, на платформе Эквио можно не только обучать сотрудников, но и мотивировать и поощрять их с помощью бонусов, давать обратную связь и получать отчёты о прохождении обучения.

3.Создайте или приобретите готовый обучающий контент для наполнения платформы. Можно записать видеоуроки на телефон, создать лонгриды и статьи и добавить задания и тесты для закрепления материала. Также можно загрузить на платформу готовые курсы.

4.Добавьте элементы геймификации. Например, можно давать баллы за прохождение обучающих модулей. Набранные баллы сотрудники будут обменивать на материальные и нематериальные подарки.

5.Назначьте комиссию для официальной проверки полученных знаний. В неё должны входить не менее трёх работников, которые прошли обучение в аккредитованной организации. Проверка может проходить в виде очного или удалённого тестирования.

Современные платформы помогают превратить обучение безопасным методам работы из скучного обязательного мероприятия в интересный квест. Сотрудники выполняют задания, накапливают поощрительные баллы и получают места в общем рейтинге. Благодаря игровой форме знания усваиваются проще, а обучение проходит интереснее. Это помогает выполнить две главных задачи обучения: соблюсти требования законодательства РФ и свести к минимуму травмы и несчастные случаи на производстве.