**Как извлечь максимум пользы? Обучение по охране труда.**

В соответствии с трудовым законодательством все работники должны быть обучены безопасным методам и приемам выполнения работ. При этом зачастую выполнение указанного требования сводится к формализму (наличие удостоверений, необходимые подписи в журналах регистрации инструктажей). Таким способом отдельные работодатели обеспечивают минимизацию финансовых и юридических рисков, связанных с контролем со стороны Роструда и его территориальных органов, забывая об обеспечении реальной безопасности работников.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) каждый работодатель обязан обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, а также недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Много лет действует Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 (далее — Порядок № 1/29). Столь значительный период действия Порядка способствовал развитию различных подходов к обязательной процедуре обучения по охране труда: одни организации подходят к процедуре формально и пытаются выполнить требования ТК РФ с минимальными временными и финансовыми затратами; другие же, осознающие важность процедуры и последствия формального подхода к ней, уделяют значительное внимание вопросу обучения работников требованиям охраны труда.

Эта статья будет полезна обеим категориям работодателей: первым мы поможем минимизировать риски и избежать очевидных ошибок, а со второй категорией (заинтересованных в качественном подходе к вопросам обучения) поделимся опытом организации обучения по охране труда на профессиональном уровне.

 **КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ ЗАТРАТЫ НА ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА?**

 Как правило, при организации обучения работодатель ориентируется на два основных аспекта: это временные и финансовые затраты. Чаще всего работодатель направляет работников обучаться во внешние учебные центры, предлагающие минимальную стоимость за каждого обученного, при этом забывая о том, что утвержденным Порядком обучения предусмотрены два варианта:

— обучение работников непосредственно самой организацией;
— обучение работников образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, имеющими в штате преподавательский состав, специализирующийся в области охраны труда, и оснащенными соответствующей материально-технической базой.

А ведь первый вариант для многих организаций будет менее финансово-затратным, если правильно организовать внутренние процедуры. При выборе этого варианта важно соблюсти все нормативные требования. В противном случае возникают риски признания процедуры обучения формальной, а значит все выданные удостоверения могут быть признаны недействительными (в случае проверки ГИТ). Кроме того, увеличиваются риски травмирования работников при осуществлении ими своей трудовой деятельности, которые связаны с незнанием (или недостаточными знаниями)  работниками требований охраны труда.

Чтобы избежать этих рисков работодателю необходимо:

— разработать и внедрить локальный нормативный акт, определяющий порядок обучения работников по охране труда внутри организации;
— назначить ответственных за осуществление обучения и контроля в соответствии с федеральным законодательством и локальными актами организации;
— сформировать комиссию по проверке знаний требований охраны труда из обученных специалистов;
— разработать программы обучения работников по охране труда;
— разработать методические материалы для проведения обучения по охране труда;
— разработать материалы для контроля знаний, а также методику оценки и контроля знаний;
— организовать место проведения обучения.

Из перечисленного выше перечня необходимых действий видно, что предложенный вариант позволяет избежать лишних оплат во внешние учебные центры. С другой стороны, увеличивается объем функций, возложенных на работодателя. Поэтому работа внутренних комиссий проверке знаний требований охраны труда характерна, как правило, для крупных организаций с мощным аппаратом управления.

**НАСКОЛЬКО ЛЕГИТИМНО ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ?**

Зачастую дистанционное обучение воспринимается работодателями как формальное, то есть не как процесс, направленный на получение знаний, а как процесс мероприятие, целью которого является получение удостоверений без проведения обучения как такового. Наверное, в этом состоит «заслуга» рынка образовательных услуг, который пресыщен недобросовестными организациями, предлагающими получить документы — удостоверения и дипломы — в течение одного-трех дней с момента подачи заявки.

При этом в соответствии со статьей 16 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании), обучение с использованием дистанционных образовательных технологий является нормативно закрепленной формой получения образования по различным направлениям подготовки за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством.

Так, Приказом Минобрнауки от 20.01.2014 № 22 утверждены Перечни профессий и специальностей среднего профессионального образования, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Что касается обучения работников в области охраны труда, действующим законодательством не предусмотрено наличие каких-либо ограничений, связанных с применением дистанционных образовательных технологий.

**КАК ОРГАНИЗОВАТЬ КАЧЕСТВЕННОЕ ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ?**

При организации дистанционного обучения необходимо учитывать тот факт, что каждый обучающийся обладает индивидуальными особенностями в части восприятия учебно-методических материалов —одни предпочитают изучать текстовую информацию, а другим необходимо аудиовизуальное сопровождение.

Согласно нашим исследованиям, проведенным на основании статистики учета действий пользователей в системе дистанционного обучения (выборка порядка 15 000 человек), 63,47 % пользователей потратили в два раза больше времени на просмотр видеолекций и презентаций, чем на изучение текстовых материалов. Это свидетельствует о том, что качественное дистанционное обучение невозможно без максимального охвата формата подачи учебных материалов — начиная от текстов и заканчивая видеороликами, в том числе в формате 3D и VR.

**КАК ОБЕСПЕЧИТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ?**

 Необходимо помнить, что разные форматы учебно-методических материалов — это не панацея для обеспечения качества обучения. Даже самый интересный документальный фильм мы не всегда досматриваем до конца, что уж говорить об обучающих видеороликах.

В настоящее время огромную популярность приобретают story-курсы, которые представляют собой, как правило, сюжетную презентацию с элементами игры, либо сюжетный видеоролик или видеоролик в формате интервью. Story-курсы построены таким образом, что у обучающихся возникает желание во что бы то ни стало пройти обучение от начала и до конца. Качественно сделанные story-курсы позволяют не только донести информацию до человека, но и мотивировать его на выполнение тех или иных действий, либо наоборот удерживают от совершения неверных поступков. С точки зрения обучения в области охраны труда такая функция story-курсов является крайне востребованной.

**КАК СДЕЛАТЬ ВЫБОР МЕЖДУ ОЧНЫМ И ДИСТАНЦИОННЫМ ОБУЧЕНИЕМ?**

 Каждый работодатель самостоятельно определяет, в каких случаях необходимо провести очный семинар, а когда лучше остановить свой выбор на обучении в дистанционном формате. Провести четкую границу и дать однозначный ответ на данный вопрос не представляется возможным. Наиболее общая рекомендация может быть такой — любое первичное обучение персонала лучше проводить в очной форме. Все повторные обучения, которые работники проходят с той или иной периодичностью, можно перенести в дистанционный формат, который позволяет обучающемуся самостоятельно определить — каким темам обучения ему стоит уделить пристальное внимание, а какие темы — достаточно просто освежить в памяти.

**КАК ОЦЕНИТЬ КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ?**

 Конечным результатом обучения в области охраны труда является получение работниками удостоверений о проверке знаний требований охраны труда. При этом с точки зрения руководителя организации наличие «корочки» не является показателем качества обучения в части фактического получения работниками знаний. Поэтому очень важным этапом обучения в области охраны труда является входной срез знаний, который в большинстве случаев не проводится. Наличие результатов входного контроля позволяет в дальнейшем сравнить их с результатами итоговой проверки знаний, тем самым получив конкретные числовые показатели, характеризующие изменения в уровне компетентности сотрудников.

**КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ПЕРИОДИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ?**

Обучение и проверка знаний в области охраны труда для отдельных категорий работников проводится с определенной на законодательном уровне периодичностью. Например, периодичность обязательного обучения работников рабочих профессий по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с пунктом 2.2.4 Порядка № 1/29 составляет один раз в один год.
А теперь попробуйте ответить на вопрос: «Каким должно быть соотношение вдохов и компрессий при проведении сердечно-легочной реанимации?» Не каждый сможет сходу дать правильный ответ. Соответственно, можно ли утверждать, что периодичность обучения по оказанию первой помощи один раз в один год является достаточной? Наверное, нет. Можно ли говорить о том, что знания работников необходимо постоянно «держать в тонусе»? Однозначно, да.

Для решения такой задачи многими компаниями применяется практика периодического контроля знаний работников сверх норм, установленных законодательством. Компании для обучения персонала активно применяют  видеотерминалы, запрограммированные на определенный алгоритм работы. Работники прежде, чем заступить на смену, должны ответить на один или несколько вопросов в области охраны труда, после чего могут приступить к работе. Все результаты тестирования хранятся и анализируются в системе. Такая система позволяет с одной стороны, мотивировать работников на совершенствование своих знаний (например, при помощи формирования рейтинга и награждения лучших), а с другой стороны, выявлять системные пробелы в знаниях работников, требующие особого внимания со стороны работодателя, и планировать соответствующее обучение.

**ПОЧЕМУ ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ НЕ УСТУПАЕТ ОЧНОМУ ПО СТОИМОСТИ?**

 На первый взгляд может сложиться мнение о том, что дистанционные курсы должны стоить дешевле очного обучения, поскольку отсутствуют командировочные расходы, не нужно оплачивать труд лектора и так далее. Однако не стоит забывать о двух моментах.

Во-первых, качественный электронный курс — это результат работы большой группы специалистов. В их число входят:

— специалисты информационного отдела, занимающиеся
подборкой актуальной нормативной правовой базы;
— операторы, осуществляющие видеосъемку лекций;
— IT-специалисты, осуществляющие разработку, техническую поддержку и обновление системы дистанционного обучения;
— методисты, подбирающие и структурирующие лекционный материал;
— дизайнеры, представляющие учебно-методические материалы в наглядном и легком для понимания виде.

 Во-вторых, разработка электронного курса не заканчивается на этапе его запуска. Самый большой массив работы заключается в его постоянной актуализации.  Так, например, в период с 2014 по 2016 гг. только в сфере оценки условий труда было принято порядка 45 документов. За последние 5 лет Минтрудом России введено в действие 18 новых правил по охране труда для различных видов экономической деятельности. В целом, ежегодно в сфере охраны труда принимается более 80 новых документов, многие действующие нормативные правовые акты актуализируются с учетом современных реалий. Соответственно актуализация электронного курса — это постоянный и дорогостоящий процесс, обуславливающий его стоимость, сопоставимую со стоимостью очного обучения.

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ**

 Несмотря на активное развитие технологий в обучении, до сих пор многими людьми очный формат обучения воспринимается только на уровне аудитории и стоящего перед ней лектора, ведущего монолог. Но не стоит забывать о том, что в соответствии со статьей 2 Закона об образовании, обучение — это целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению не только знаниями, но и умениями и навыками. Очевидно, что посредством только прослушивания лекции приобрести умения и навыки невозможно, соответственно неотъемлемым элементом любого очного обучения должен быть практический блок.

Элементы практики внедряются в очное обучение различными методами. Часто используются  рабочие тетради, практические задачи, ролевые игры, тренажеры, наглядные пособия и так далее. Практика позволяет не только достичь целей обучения, но и сделать семинар более интересным, слушателей — более вовлеченными, а результат — более эффективным.

**КВЕСТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Квест или иными словами игра «по станциям» — это наиболее активный вариант проведения очного обучения. Игровой формат подразумевает определенную развлекательную составляющую, но основой квеста в любом случае всегда являются вопросы охраны труда. Так, например, в рамках квеста по охране труда участники отрабатывают навыки:

— идентификации опасностей и проведения измерений вредных факторов с использованием реальных средств измерений;
— тушения возгораний;
— оказания первой помощи пострадавшему (своему товарищу по команде или с использованием робота-тренажера);
— подбора средств индивидуальной защиты работнику с учетом условий и характера выполняемых работ;
— проведения поведенческих аудитов безопасности и так далее.

**КОММУНИКАЦИОННЫЕ ИГРЫ**

Коммуникационная игра — это наиболее интересный с точки зрения обучающихся вариант проведения очного обучения с самым высоким уровнем вовлеченности. Так же, как и квест, коммуникационная игра — это, прежде всего, мероприятие, направленное на развитие осознанности в вопросах безопасности, и только потом — развлечение.

Коммуникационные игры могут иметь различные сценарии. Наибольшей популярностью пользуются мероприятия, направленные на совместное решение участниками какой-либо общей задачи — например, построить из картона, бумаги, скотча и других канцелярских принадлежностей какой-либо производственный объект, соблюдая при этом требования охраны труда и промышленной безопасности.

**СЕМИНАРЫ И ТРЕНИНГИ**

Семинары и тренинги — это традиционная форма организации очного обучения в области охраны труда. В настоящее время самыми популярными темами семинаров и тренингов являются такие вопросы как:

— «Лидерство в области охраны труда»;
— «Проведение поведенческих аудитов безопасности»;
— «Современный менеджмент безопасности»;
— «Применение средств индивидуальной защиты»;
— «Оценка и управление профессиональными рисками».

**КАК ПОВЫШАТЬ СВОЮ КВАЛИФИКАЦИЮ БЕСПЛАТНО?**

В свете вышеизложенного, у читателей наверняка сложилось впечатление, что качественное обучение в области охраны труда не может стоить дешево. Это действительно так. Вместе с тем, вопросы охраны труда ввиду пристального внимания к ним на высшем уровне государственного управления достаточно часто являются предметом обсуждения на тематических конференциях и форумах.

Что примечательно, участие к такого рода конференциях является бесплатным, при этом есть возможность приобрести знания и обсудить актуальные проблемы охраны труда с коллегами и представителями органами государственной власти.

Кроме того вы можете принять участие в одном из бесплатных вебинаров для экспертов в области охраны труда и промышленной безопасности, которые регулярно проводятся опытными преподавателями Департамента дополнительного профессионального образования Клинского института охраны и условий труда.