

Актуально на 24 апр 2023

Что специалисту по охране труда нужно сделать при переводе сотрудников на удаленную (дистанционную) работу

Ольга Гревцева, Руководитель направления «Акция Охрана труда», преподаватель дополнительного профессионального образования, аттестована в Ростехнадзоре на V группу электробезопасности и в областях аттестации А.1, Б8, Б9 по промбезопасности

В рекомендации – как перевести на удаленную работу, какую работу по охране труда нужно провести с работником, как расследовать несчастный случай с удаленным сотрудником и что делать при прекращении удаленной работы.

Как перевести сотрудников на удаленную работу

Чтобы перевести сотрудника на [дистанционную работу](#), оформите дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. [72](#), [74](#) ТК). Расторгать трудовой договор и заключать новый не нужно.

Чтобы облегчить расследование возможных несчастных случаев, укажите в дополнительном соглашении к трудовому договору о дистанционной работе пункты о рабочем графике и условиях организации охраны труда. Так как работник на удаленке самостоятельно определяет свой рабочий режим, если иное не указано в трудовом договоре ([ч. 1 ст. 312.4 ТК](#)).

Также укажите в соглашении, что дистанционные сотрудники должны самостоятельно заботиться о своем здоровье и безопасных условиях труда. Это позволит при расследовании несчастного случая подтвердить, что работник пригоден к выполнению функций по его должности.

Ситуация

Что грозит работодателю, который перевел работников на удаленку без документального оформления

Если работодатель перевел сотрудников на удаленную работу, но не оформил этого, ему грозит административная ответственность по [статье 5.27 КоАП](#) за нарушение процедуры

перевода на дистанционную работу. По этой статье грозит штраф для организаций до 50 тыс. руб., для должностных лиц и ИП – до 5 тыс. руб.

Какие процедуры по охране труда нужно провести при переводе сотрудников на удаленку

При переводе на удаленку нужно проинструктировать работников, как использовать оборудование и программно-технические средства, которые выдал или рекомендовал работодатель. Если в трудовом договоре работника или ЛНА организации прописаны дополнительные процедуры по охране труда для дистанционных работников, например, инструктажи, медосмотры и т. п., проведите эти процедуры.

Если работодатель оборудование и программно-технические средства работникам не выдавал, то проводить инструктаж не нужно. Также не нужно проводить медосмотры, инструктажи и обучение охране труда, СОУТ и другие мероприятия по охране труда. Так как для дистанционных работников нужно выполнять только четыре обязанности по охране труда:

- ознакомить дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, которые работодатель рекомендовал или выдал для работы ([ст. 312.7 ТК](#));
- расследовать и вести учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний ([абз. 17 ч. 3 ст. 214 ТК](#));
- выполнять предписания ГИТ и рассматривать представления органов общественного контроля ([абз. 20 ч. 3 ст. 214 ТК](#));
- обеспечивать обязательное социальное страхование ([абз. 21 ч. 3 ст. 214 ТК](#)).

Других обязанностей по охране труда в отношении дистанционных работников у работодателя нет, если иное не предусмотрено трудовым договором или локальными нормативными актами организации (ст. [8](#), [9](#), [22](#), [214](#), [312.3 ТК](#)).

Как расследовать несчастный случай, который произошел с дистанционным работником

Правила для расследования несчастного случая с дистанционными работниками регулирует [приказ Минтруда от 20.04.2022 № 223н](#) «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и

организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Если дистанционный работник своевременно не сообщил работодателю о несчастном случае, расследовать его будут только по заявлению сотрудника ([ч. 2 ст. 229.1 ТК](#)).

Если несчастный случай с дистанционным работником произошел в отличном от места регистрации работодателя, то расследование несчастного случая проводит комиссия работодателя, на территории которого зарегистрирован работодатель ([подп. з\) п. 10](#) Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. приказом Минтруда от 20.04.2022 № 223н).

Пример

Как расследовать несчастный случай, который произошел с дистанционным работником

ООО «Альфа» перевело менеджера Иванова на дистанционную работу и выдало ему для работы персональный компьютер. Сотрудник во время работы за компьютером получил травму - сломал палец. Когда он обратился в больницу, то сказал, что работает удаленно, и врач поставил в больничном листе производственную травму – код 04.

Чтобы расследовать несчастный случай с дистанционным работником, в ООО «Альфа» создали комиссию из трех человек: специалист по охране труда, представитель организации, представитель профсоюза. Так как организация и работник территориально находились в одном городе Москве, то срок расследования несчастного случая увеличивать не стали и провели расследование в три дня.

Комиссия приехала на место происшествия и осмотрела его. Далее комиссия организовала опрос очевидцев происшествия, чтобы убедиться, что травма произошла во время исполнения трудовых обязанностей. Комиссия опросила врача скорой помощи, который приезжал на вызов пострадавшего, домочадцев и соседей. По итогу расследования оформили акт по форме Н-1.

Так как работодатель обязан страховать дистанционных сотрудников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. [214](#) и [312.3](#) ТК), поэтому компенсировать ущерб пострадавшему будет ФСС в размере:

- пособия по временной нетрудоспособности;
- единовременной страховой выплаты;

- ежемесячных страховых выплат;
- оплаты дополнительных расходов на лечение, реабилитацию, лекарства и т. д.

Кроме того, дистанционный работник может обратиться в суд и потребовать, чтобы работодатель компенсировал ему моральный вред от несчастного случая.

Что нужно сделать специалисту по охране труда при прекращении удаленной работы

После прекращения удаленной работы проведите с сотрудником [внеплановый инструктаж](#) ([п. 16](#) Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда

Если подошел срок, проведите очередное обучение по охране труда. Также проведите очередной медосмотр, если подошел срок и сотрудник подпадает под один из пунктов [приказа Минздрава от 28.01.2021 № 29н](#). Специальную оценку условий труда проводить не нужно, если рабочее место было оценено ранее.

Такой вывод следует из статей [214](#), [220](#) и [219](#) Трудового кодекса.

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

<https://vip.1otruda.ru>

Дата копирования: 24.04.2023