**Антикризисные решения, снижение травматизма. Как запретить телефон, чтобы снизить травматизм.**

**Когда и как можно запретить телефоны на работе**

**Обратите внимание**

Запретить пользоваться личными телефонами можно не только на рабочих местах, но и на всех производственных площадках предприятия.

В законах нет запрета пользоваться личным телефоном на работе. Однако работодатели вправе ограничивать работников, чтобы они не проводили рабочее время в смартфонах. Все 40 Правил по охране труда позволяют устанавливать дополнительные требования безопасности, не противоречащие действующим НПА. Например, такое право закрепили в подпункте «а» пункта 10 ПОТ, утвержденных приказом Минтруда от 16.11.2020 № 782н.

Работники обязаны соблюдать требования по охране труда, трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 21 ТК). В целях дисциплины труда работники обязаны подчиняться не только законам, но и локальным актам работодателя (ч. 1 ст. 189 ТК).

Дополнять требования безопасности запретом на телефоны или нет, решайте с учетом специфики предприятия и результатов оценки профрисков. С менеджерами или офисными работниками такая мера может быть строгой, ведь риск получить тяжелую травму у них низкий. Но когда работник управляет оборудованием, которое является источником повышенной опасности, запрет на гаджеты не просто обоснован, он необходим. Также посторонние электронные устройства создают помехи в работе оборудования, отвлекают работника от трудового процесса и повышают риски вреда жизни и здоровью. Поэтому для производства, где высока опасность травм и необходима концентрация внимания, лучше вводить запреты на гаджеты.

Не злоупотребляйте правом и руководствуйтесь здравым смыслом. Запрещайте пользоваться мобильными телефонами, слушать музыку и прочее именно в рабочее время. На перерывы в работе, в том числе для приема пищи, такой запрет не распространяйте (ст. 106 ТК).

**Как оформить запрет**

Определите перечень работ, при которых нельзя пользоваться телефоном. Внесите запрет в локальные акты компании — инструкции по охране труда и правила внутреннего трудового распорядка. Проинформируйте о новом правиле работников, ознакомьте их с дополнениями в локальные акты под подпись. Можно закрепить запрет в должностных инструкциях и разместить в помещениях оповещающие таблички.

Укажите в локальном акте, что запрет действует на рабочее время и не касается перерывов на отдых и обед. Время этих перерывов должно быть четко определено в ЛНА. Такая оговорка докажет, что работодатель не вмешивается произвольно в частную жизнь работников: они могут обсудить личные вопросы в свободное от работы время, не подвергая риску себя и коллег.

**Что делать, если работник не соблюдает запрет**

Работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности того, кто нарушил запрет. Прежде чем наказывать работника, убедитесь, что он знал о запрете пользоваться телефоном. Иначе наказанный может успешно оспорить взыскание.

**Пример.** Начальнику отдела объявили замечание и лишили премии за то, что он в рабочее время развлекался в интернете. Когда начальник обжаловал наказание в суде, у работодателя не нашлось веских аргументов. С запретом на пользование интернетом в личных целях работника не ознакомили. В локальном акте ограничение на интернет не указали. В этом споре судья встал на сторону работника (определение Челябинского областного суда от 24.11.2014 № 11–12064/2014).

**Инспектор ГИТ рассказал, как правильно оформить дисциплинарное наказание**

Когда работник знал о запрете, но игнорировал его, можете объявить нарушителю замечание или выговор. Если действия работника привели к несчастному случаю или могли привести к нему, нарушителя запрета можно уволить (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК).

**Пример.** Слесарь автомобильного завода покинул свое рабочее место, чтобы поговорить по мобильному телефону. Поведение работника угрожало жизни и здоровью коллег, поэтому работодатель уволил его за грубое нарушение требований охраны труда. Работник оспорил увольнение в суде, где пытался убедить: его преследовали за членство в профсоюзе. Работодатель использовал доказательства. С запретом использовать телефон на рабочем месте в правилах поведения на территории завода нарушитель был ознакомлен, о нем работнику систематически напоминали на инструктажах. Судья признал увольнение законным (определение Ленинградского областного суда от 03.02.2010 № 33–510/2010).

Наказывать работников, которые отвлекаются на телефонные разговоры и не причиняют этим вред, — право, а не обязанность работодателя. Рекомендуем при первом проступке провести с работником разъяснительную беседу, а при необходимости — внеплановый инструктаж по охране труда.

Вежливо и доходчиво объясняйте, что на работе нужно заниматься своими трудовыми обязанностями, а личным делам, происходящим событиям, соцсетям и развлечениям уделять свободное от работы время. Водителям, производственным рабочим и другим работающим с источниками повышенной опасности напоминайте о возможных последствиях. Рассказывайте о несчастных случаях, которые происходили, когда работники отвлекались на звонки и переписку в телефоне.