

■ Сміливе лідерство
«АрселорМіттал»

■ Больові точки
гігієни праці



№ 9/2015

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

індекс 74377



www.ohoronapraci.kiev.ua



ПРОПОНУЄМО ШИРОКИЙ ВИБІР МАНЕКЕНІВ-ТРЕНАЖЕРІВ ДЛЯ:

- відпрацювання прийомів надання першої допомоги, порятунку;
 - транспортування потерпілих у надзвичайних ситуаціях;
 - формування навичок при витяганні потерпілих із завалів, зруйнованих будівель, задимлених приміщень;
 - забезпечення прохідності дихальних шляхів, проведення серцево-легеневої реанімації; базової підтримки життя.
- А також муляжі ран і травм для навчання в учбових центрах і рятувальних службах.



«ОНІКО»
04070, Україна, м. Київ
вул. Волоська, 55/57
тел./факс: (044) 502-20-96,
502-24-45
models@oniko.ua
www.oniko.ua



ТОВ «Восток-Сервіс»

Сайт: ukrvostok.prom.ua

Київ: 0(44) 422-95-30
Харків: 0(44) 766-72-91

Дніпропетровськ: 0(562) 36-68-86
Кривий Ріг: 0(56) 409-67-31

БЕЗПЕКА ПОНАД УСЕ!

АВЦЕНТР

ДНІПРОПЕТРОВСЬК • ДОНЕЦЬК • ЗАПОРІЖЖА • КИЇВ • КРИВИЙ РІГ • ЛЬВІВ • ХАРКІВ



+380 44 230-87-07

WWW.AVCENTR.COM.UA

ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

ТРИВАЄ ПЕРЕДПЛАТА НА 2015р.

ЩОМІСЯЧНИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

Для зручності фахівців з охорони праці додаток
з актуальними нормативно-правовими документами
видається окремим збірником обсягом 64 сторінки

Передплатити журнал на IV квартал можна у будь-якому відділенні зв'язку

Індекси журналів:

«Охорона праці» – 74377
«Охрана труда» – 74378

Передплатна ціна:

на один місяць – 97 грн 85 коп.
на квартал – 293 грн 55 коп.
на півріччя – 587 грн 10 коп.
на рік – 1174 грн 20 коп.



Адреса редакції
журналу:
Сайт:
E-mail:
Тел./факс:
Реквізити:

02100, м. Київ, вул. Попудренка, 10/1,
ДП «Редакція журналу «Охорона праці»
www.ohoronapraci.kiev.ua
peredplata.op@gmail.com
(044) 559-19-51, тел. 558-74-27
Р/р 26009300879173 в ФГУ
по м. Києву та Київській обл.
АТ «Ощадбанк»
МФО 322669 ЄДРПОУ 21601181

ПЕРЕДПЛАТНА АКЦІЯ ВІД ЖУРНАЛУ «ОХОРОНА ПРАЦІ»

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Передплатіть журнал «Охорона праці» на 2016 рік
з 1 вересня до 30 листопада та отримайте
один із цінних призів.

Для того щоб взяти участь у розіграші, вам необхідно:

- передплатити журнал до 30 листопада 2015 року;
- надіслати копію абонементу про передплату до редакції не пізніше 10 грудня.

На абонементі обов'язково вказати
контактний номер телефону.

Поштова адреса: 02100, м. Київ, вул. Попудренка, 10/1,
ДП «Редакція журналу «Охорона праці».

Електронна адреса: peredplata.op@gmail.com

Передплатити журнал ви можете
в редакції, зателефонувавши
за номером: **(044) 559-19-51**,
або в найближчому поштовому відділенні.



ПЛЮС



ПРИЗИ*:

I місце – планшет
(у разі передплати від п'яти примірників на місяць)

II місце – електронна книга
(у разі передплати від двох до чотирьох примірників на місяць)

III місце – флеш-накопичувач
(у разі передплати одного примірника на місяць)

Заохочувальні призи:
чашка, футболка, кепка
із логотипом журналу

* Отримання призу передбачає сплату 1 грн.

**Розіграш
призів
відбудеться
24 грудня
2015 року**

12 місяців корисної інформації з охорони праці

3M Наука.
Втілена в життя.™

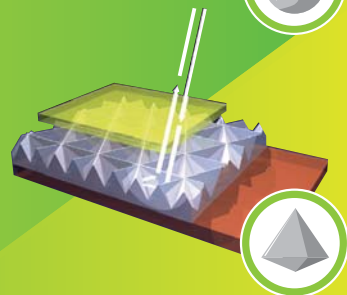
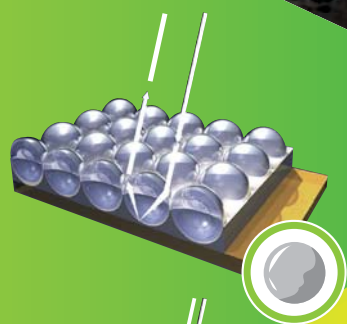


Ми робимо людей помітними

Світлоповертаючі матеріали 3M™ Scotchlite™ підвищують видимість в умовах недостатнього освітлення.

Завдяки унікальній світлоповертаючій технології мільйони маленьких скляних кульок або мікропризм відбивають світло та повертають його у напрямку джерела світла.

Матеріал 3M™ Scotchlite™ стійкий до вогню та впливу хімікатів і буде помітний у темряві навіть після 100 циклів промислового прання!



ТОВ "3М Україна"
Тел.: +380 (44) 490 57 77
www.3M.ua

До Дня шахтаря



Напередодні Дня шахтаря, який цього року відзначали 30 серпня, Донецчину з робочим візитом відвідав перший заступник голови Держгірпромнагляду України Олег Павлюк. Під час зустрічі з представниками шахтарських колективів обговорювалася ситуація у вугільній галузі. Олег Павлюк наголосив на необхідності об'єднати зусилля, зміцнити співпрацю з керівниками та спеціалістами з охорони праці підприємств з метою запобігання травматизму та організації безаварійної роботи, активізації превентивних заходів.

«Якщо кожен, від гірника до керівника підприємства, буде в повному обсязі виконувати норми, передбачені системою охорони праці, це дозволить унеможливити аварійність на шахтах, а також закладе фундамент безпечних умов праці та захисту життя», — зазначив Павлюк. У межах робочого візиту на Донецчину представники Держгірпромнагляду на чолі з Олегом Павлюком відвідали державне підприємство «Вугільна компанія «Краснолиманська».

Інформцентр Держгірпромнагляду

Нова гідна праця

На початку вересня відбулися консультативні зустрічі соціальних партнерів — представників уряду, федерацій профспілок та роботодавців України — з місією Міжнародної організації праці, під час яких обговорювалися підсумки реалізації Програми гідної праці в Україні на 2012–2015 рр. та були визначені пріоритети такої програми на 2016–2019 рр.

Участь у заході взяли Міністр соціальної політики Павло Розенко, Голова Держпраці Роман Чернега, директор Групи технічної підтримки з питань гідної праці регіонального бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи Антоніо Граціозі.

Національний координатор МОП в Україні Сергій Савчук розповів про результати реалізації Програми на

2012–2015 рр. Серед досягнень: прогрес щодо вдосконалення національної звітності з виконання конвенцій та рекомендацій МОП; використання контрольних механізмів МОП; розбудова спроможності Держслужби зайнятості щодо створення можливостей зайнятості для тимчасово переміщених осіб.

Пріоритетами наступної програми на 2016–2019 рр. визначено: розвиток зайнятості заради стабільності та зростання, ефективний соціальний діалог в умовах сучасного розвитку України, соціальний захист та умови праці.



Як зазначив Роман Чернега, одним із пріоритетних напрямів Програми є сприяння інституційній розбудові Держслужби з питань праці, зокрема в частині реалізації повноважень зі здійснення державного нагляду з легалізації праці і виплати заробітної плати.

За матеріалами ЗМІ

Quality Austria – вже в Україні

Учбовий центр «Новатор» заснував орган з сертифікації систем менеджменту під брендом міжнародного органу з сертифікації Quality Austria. Він став офіційним ексклюзивним партнером Quality Austria в Україні й від його імені надає послуги з сертифікації систем менеджменту на відповідність вимогам міжнародних стандартів ISO 9001, ISO 14001, BS OHSAS 18001, ISO 50001, ISO/TS 16949, ISO 27001, HACCP, ISO 22000, FSSC 22000, FSC, SA 8000, IRIS.

У зв'язку з цим «Новатор» організував круглий стіл за участю провідних спеціалістів з охорони праці, представників Держгірпромнагляду, Держпраці, ФПУ, ФРУ, журналістів. Австрійську компанію і її українського партнера представили міжнародний експерт, провідний аудитор з міжнародних стандартів, виконавчий віце-президент Quality Austria Екхарт Бауер, а також директор органу з сертифікації систем менеджменту УЦ «Новатор», провідний аудитор Quality Austria Наталія Данько.

Організатори презентували Міжнародний орган із сертифікації Quality Austria, чиї сертифікати визнані в усьому світі. Повідомили про те, що компанія видає більш 20 000 сертифікатів на відповідність вимогам стандартів менеджменту якості, навколишнього середовища, охорони та гігієни праці у всіх економічних секторах і галузях промисловості. Вона є головним сертифікаційним органом в Австрії та представником IQNet. Сертифікат IQNet надає право на автоматичне одержання національного сертифіката будь-якої країни — партнера IQNet, а це організації з більш ніж 35 країн.

Учасники круглого столу виявили величезний інтерес до того, як працює система безпеки й гігієни праці, соціального страхування в Австрії та Європі. Що розповів про це Екхарт Бауер, читайте в наступних номерах журналу.

Олександр Фандєєв, власкор

Зміст



6



40



№ 9 (255)/2015
ОХОРОНА ПРАЦІ

Науково-виробничий щомісячний журнал

Видається з липня 1994 р. Перереєстрований 19.06.95 р.
Свідцтво КВ № 1496

Засновники: Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду; трудовий колектив редакції журналу «Охорона праці»

На першій сторінці обкладинки колаж **Олександра Антоненка**

Редакційна колегія

Матвійчук Дмитро Лаврентійович — головний редактор журналу «Охорона праці»

Больман Георгій Олександрович — заступник виконавчого директора Асоціації незалежних експертів України «Укрексперт»

Деньгін Анатолій Петрович — директор ННДІПБООП, канд. техн. наук

Зіміна Олена Спиридонівна — Державна інспекція ядерного регулювання України

Костриця Василь Іванович — Національний координатор (06.1996—02.2013) МОП в Україні

Лісюк Микола Олександрович — заступник директора з наукової роботи ННДІПБООП, канд. техн. наук

Мірошніченко Олексій Валентинович — виконавчий віце-президент Конфедерації роботодавців України

Савчук Сергій Петрович — національний координатор Міжнародної організації праці в Україні

Українець Сергій Якович — заступник Голови Федерації профспілок України

Цопа Віталій Андрійович — докт. техн. наук, професор, міжнародний експерт і аудитор систем менеджменту ISO 9001, 14001, 50001 і OHSAS 18001

Чернюк Володимир Іванович — заступник директора з наукової роботи Інституту медицини праці АМН України, докт. мед. наук

■ Управління охороною праці

Сергій Теслюк

Програма «Сміливе лідерство» в «АрселорМіттал»

6

Про створення системи навчання з питань охорони праці в компанії «АрселорМіттал»

Олександр Фандєєв

Роби, що можеш, з тим, що маєш, там, де ти є

10

Думки фахівців з охорони праці з приводу найважливіших питань, що стосуються цієї сфери

Олег Моїсеєнко

І це все про нього... Про ризик!

13

Детальний аналіз словосполучень, які вживаються зі словом «ризик»: що властиво цьому поняттю, а що ні

Вадим Трофімчук

Людина понад усе

16

Під час впровадження міжнародних стандартів в Україні в центрі уваги має перебувати людина, а не системи менеджменту

Ольга Гріньова

Без охоти нема роботи

21

Про лінгвістичну складову людського фактора, який є чи не основним чинником травматизму на виробництві

Олеся Цибульська

По-новому про відоме, або Читаючи Закон...

24

Розглядається ст. 7 Закону України «Про охорону праці», а також ситуація, що склалася у зв'язку із застосуванням нової Гігієнічної класифікації праці

■ Безпека праці

Володимир Терещенко

«Священні корови» України

28

Про розслідування вибуху, що стався на початку червня цього року на нафтобазі «БРСМ» під Васильковом

Людмила Солодчук
Повірка чи калібрування? 30
*Інтерв'ю з начальником відділу
метрологічного контролю
НВП «ТЦ «ДІЕКС» Михайлом Сунцовим*

Володимир Безсонов
Працювати, незважаючи на мораторій 33
*Про роботу Фонду соціального страхування
від нещасних випадків на виробництві та
професійних захворювань України щодо
профілактики виробничого травматизму*

Володимир Потебешко
Установи основну причину нещасного випадку 34
*Продовження практикуму, що допоможе
фахівцям з ОП правильно встановлювати
причини травмування працівників
та оформлювати акт про нещасний випадок*

Микола Федоренко
**Щодо вживання деяких термінів,
пов'язаних із засобами виробництва** 36
*Огляд сучасної нормативно-правової бази
з ОП, що містить терміни «застосування»,
«експлуатація», «користування/використання»,
«споживання» і «поводження»*

■ Медицина праці

Вадим Кобець
Коли очікувати на результат? 40
Про складнощі реформування служби гігієни праці

Ірина Кононова, Діана Тімошина
Больові точки гігієни праці 44
*Про основні проблеми, які необхідно вирішити
у процесі передачі Держпраці функцій гігієни праці*

■ Соціальний захист

Володимир Владко
Щоб не залишитися один на один з бідною 46
*Про досвід надання протезно-ортопедичних
послуг інвалідам праці в Харківській області*

Олександр Фандеев
Лікування поранень душі 49
*Робота клініки Інституту медицини праці
НАМН України в частині медико-психологічної
реабілітації воїнів АТО*

■ Безпека життєдіяльності

Вадим Кобець
Кого призначити крайнім? 52
*Інтерв'ю з начальником інспекції держнагляду
за об'єктами котлонагляду та підіймальними
спорудами теруправління Держгірпромнагляду
в Харківській області Євгенієм Жерновим*

■ На допомогу спеціалісту з охорони праці

**Малий червінець, та дорогий! або Охорона праці для
мікропідприємства**

Медогляд як запорука успіху компанії



49

Читайте в наступному номері:

**Тенденції у сфері підготовки фахівців з охорони праці
Про оновлення стандарту термінів з охорони праці**

ЧИТАЙТЕ НАС НА
www.facebook.com/1415021262063604

facebook

Редакція журналу

Приймальня (044) 558-74-11
02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1.
ДП «Редакція журналу «Охорона праці»
Теличко Костянтин Едуардович (044) 296-05-69
перший заступник головного редактора, канд. техн. наук
Солодчук Людмила Миколаївна (044) 558-74-18
заступник головного редактора
Дизайн Борецька Ганна, Турчанова Алла,
Антоненко Олександр
Реклама (044) 296-05-65, 296-82-56
Відділ реалізації та маркетингу (044) 559-19-51
Поліграфічні послуги (044) 559-62-79
mail@ohoronapraci.kiev.ua www.ohoronapraci.kiev.ua

Власні кореспонденти:

Луганська, Сумська, Харківська та Чернігівська обл. —
Кобець Вадим Володимирович (057) 397-16-77
**Автономна Республіка Крим, Миколаївська,
Кіровоградська, Одеська та Херсонська обл.** —
Колесник Сергій Анатолійович (051) 632-23-29
Донецька, Дніпропетровська та Запорізька обл. —
Моїсеєнко Олег Васильович (097) 694-01-21
**Житомирська, Закарпатська, Київська та м. Київ,
Львівська, Полтавська, Чернівецька та Черкаська обл.** —
Терещенко Володимир Вікторович (044) 559-60-63
**Вінницька, Волинська, Івано-Франківська,
Рівненська, Тернопільська та Хмельницька обл.** —
Фандеев Олександр Іванович (044) 296-01-73

Точка зору редакції не завжди збігається з думкою авторів
матеріалів. Відповідальність за достовірність фактів, цитат,
власних імен, географічних назв та інших відомостей
несуть автори публікацій. Рукописи не рецензуються.
За достовірність реклами несе відповідальність
рекламодавець.

Підписано до друку 10.09.2015. Формат 60x84/8.
Папір — крейдований глянцева. Друк — офсетний.
Ум. друк. арк. — 14,02. Наклад 4 857. Зам. № 1086.
Надруковано в друкарні ТОВ «Інтерекспресдрук».
03680, Київ, вул. Сим'ї Сосніних, 3.
Журнал видається українською та російською мовами.
Загальний наклад — 7 057 прим.
Редакція журналу «Охорона праці» — колективний член
Європейської асоціації з безпеки.

© ОХОРОНА ПРАЦІ
Передплатний індекс 74377
Передплатна ціна — 97 грн 85 коп.

Програма «Сміливе лідерство» в «АрселорМіттал»



Сергій Теслюк,
заступник генерального директора
з охорони праці та промбезпеки
ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

У компанії «АрселорМіттал» переконані, що інвестувати в навчання з охорони праці економічно вигідно. Тому торік на підприємстві відкрили корпоративний університет. До нього належать вісім академій, де регулярно підвищують свій рівень знань 28 000 осіб.



МІНЯЄМО СВІДОМІСТЬ ЕВОЛЮЦІЙНИМ ШЛЯХОМ

Важко змусити людину робити те, що вона робити не хоче й не вважає важливим для себе, до чого у неї немає мотивації і що вона не розцінює як особисті переконання і пріоритети. Щоб правила охорони праці стали усвідомленою необхідністю, людей потрібно навчити бути відповідальними. Тільки в такому випадку буде результативним навчання правильної (тобто безпечної) поведінки — і на робочому місці, і на території підприємства, і в побуті. З цією метою в «АрселорМіттал» розробляють спеціальні програми навчання, що відрізняються неформальними підходами і новими ідеями, які змушують ламати стереотипи мислення та модель поведінки. Усе це, звичайно, дуже важливо, але сам собою успіх не прийде. Спочатку буде довгий шлях до нього.

Так, у 2014 р. ми почали впроваджувати одну з корпоративних програм, яку назвали «Сміливе лідерство». В її рамках пройшов навчання персонал гірничого департаменту «АрселорМіттал». Головне послання, яке ми намагалися донести до учасників програми: «Я сам передусім відповідаю за своє життя і здоров'я», «Моя безпека залежить насамперед від моїх власних дій».

Одне із завдань програми — освоєння методики step up (крок уперед). Зміст її полягає в тому, щоб опанувати алгоритм послідовних покрокових дій. Перший крок «Зупини-



ся» означає, що, перш ніж узятися до роботи, працівник повинен оцінити, чого потрібно домогтися, виконуючи виробничі завдання. Другий крок «Подумай» полягає в можливості усвідомити, що може піти не так, яку шкоду може бути заподіяно йому самому чи оточенню. Третій крок «Оціни» (об'єктивно та неупереджено) покликаний визначити, якими будуть наслідки і наскільки великою є імовірність, що цього не станеться. Четвертий крок «Сплануй і дій» — це домовитися щодо дій, які зменшують ризики, а також виконати план.

Більшості ризиків і небезпек, що призводять до нещасних випадків, можна уникнути, якщо застосувати безпечний сценарій дій. Методика step up привчає працівників підприємства самостійно ухвалювати рішення в зоні ризику — для того, щоб запобігти можливим загрозам і небезпекам. При цьому програма «Сміливе лідерство» передбачає, що навчені співробітники, лідери, передають свої знання та навички колегам, допомагають їм. Роль керівників у даному процесі особливо важлива, але головне завдання — залучити до процесу всіх співробітників підприємства.

Цього року проект «Сміливе лідерство» триває, і для його реалізації планується навчити близько 100 внутрішніх тренерів. Підприємство дає можливість розвиватися тим фахівцям, які мають майстерність і талант навчати інших. Становлення й розвиток внутрішніх тренерів відбуваються



поетапно. Із наставників, які навчають новачків на робочому місці, виростають експерти, що проводять навчальні семінари з професійних тем. У експертів, які пройшли конкурсний відбір, є шанс стати тренерами, які проводять одні або дводенні тренінги. А у внутрішніх тренерів — шанс стати тренером-експертом (розробляє тренінги та навчальні презентації), тренером для тренерів (проводить навчання для тренерів) або міжнародним тренером (проводить навчання для інших підприємств корпорації).

Із січня по квітень 2015 р. уже пройшли навчання і одержали сертифікати, що підтверджують право проводити тренінги, 74 тренери з числа працівників підприємства. У травні ще 59 осіб подали резюме для участі в конкурсному відборі внутрішніх тренерів. Філософія підготовки внутрішніх тренерів проста: вони краще за будь-якого зовнішнього спеціаліста знають своїх колег, умови виробництва, шкідливі та небезпечні фактори, виробничі ризики, психологію працівників. До «свого» тренера працівники краще прислухаються, йому довіряють, «свій» знає, на які «клавіші» у голові учасників тренінгу натискати, а отже, такий тренер є більш ефективним.

З 10 березня 2015 р. успішно стартувало навчання зі «Сміливого лідерства» в Університеті «АрселорМіттал» в Україні для працівників підрозділів сталеплавильного, прокатного та аглодоменного департаментів, а також у підрозділах коксохімічного виробництва. Ми не тішимося думкою, що відчемо результати відразу після навчання, тому що не можна швидко змінити свідомість людей. Головне — постійно рухатися в цьому напрямі, крок за кроком міняти ставлення до охорони праці, переконувати персонал підприємства змінити свідомість, а через неї і поведінку працівників. Тільки в цьому випадку навчання дасть той результат, на який ми розраховуємо.



ПРАГНЕШ БУТИ ЗАТРЕБУВАНИМ — РОЗВИВАЙСЯ

Персонал ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» — 28 000 осіб. Масштаби навчання величезні, навчання обов'язкове для всіх — від робітника до генерального директора, а значить, потрібна й відповідна навчальна база. У складі Університету «АрселорМіттал» в Україні — вісім академій (виробництва, менеджменту, бізнес-управління, охорони праці та здоров'я, ІТ-користувачів, внутрішніх тренерів, іноземних мов, а також онлайн-академія) та навчальний центр робочих професій. Академія охорони праці та здоров'я — одна з ключових в Університеті. Навчання охорони праці проводиться за допомогою як паперових, так і електронних носіїв — кожний сам обирає, як йому зручніше. Молодь, як правило, віддає перевагу інноваційним методам.

У 2012 р. «АрселорМіттал» відкрив перший серед металургійних підприємств України тренінг-центр з безпечного виконання робіт. Він служить для практичного навчання співробітників підприємства та працівників підрядних організацій вимог корпоративних стандартів із запобігання нещасним випадкам зі смертельними наслідками. Практичний полігон центру обладнано сучасними тренажерами. У тренінг-центрі в умовах, максимально наближених до реальних, можуть водночас навчатися близько 150 осіб.

Усі працівники підприємства навчаються корпоративних виробничих стандартів із запобігання нещасним випадкам зі смертельними наслідками ArcelorMittal Fatality Prevention Standards (FPS). Стандарти встановлюють вимоги з таких напрямів, як готовність до аварійних ситуацій, застосування



ДОВІДКА

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» — один з лідерів гірничо-металургійного комплексу України. Підприємство належить до міжнародної корпорації «АрселорМіттал», яка посідає перше місце з виробництва сталі у світі. Діяльність підприємства охоплює виробничий ланцюг від видобутку залізної руди до виготовлення готової металопродукції. Один з найбільших виробників сталевого прокату в Україні спеціалізується на виробництві довгомірного прокату, зокрема, арматури та катанки зі звичайних та низьколегованих марок сталі, а також виробляє агломерат, концентрат, кокс, чавун, сталь, сортовий і фасонний прокат. У 2014 р. підприємство виробило 5,6 млн т чавуну, 6,3 млн т сталі та 5,6 млн т прокату.

кранів, вантажопідйомального устаткування, транспортних засобів, водіння, безпека на залізниці, ізоляція, робота на висоті, у замкнених просторах і на газонебезпечних ділянках, розслідування нещасних випадків, управління підрядниками.

В «АрселорМіттал» не чекають на прийняття нормативного документа, що зобов'язує озброїти персонал тими знаннями і практичними навичками, які необхідні для забезпечення безпечної діяльності уже зараз. Як тільки виникає така необхідність, на підприємстві розробляють відповідну навчальну програму та корпоративні стандарти, а потім упроваджують їх. Гірничо-металургійне виробництво досить складне — на підприємстві працюють спеціалісти 318 професій, устаткування, технології постійно удосконалюються, тому система навчання на «АрселорМіттал» професійно орієнтована і швидко реагує на вимоги часу.

Торік ми впровадили екстернатний метод навчання. Ця гнучка форма одержання знань передбачає самостійне вивчення теоретичного курсу для підвищення або підтвердження кваліфікації з основної професії. Річ у тому, що співробітники підприємства переважно висококваліфіковані та досвідчені фахівці. Отже багатьом з них зовсім не обов'язково ходити на аудиторні заняття, якщо вони здатні освоїти навчальний курс самостійно в зручний для себе час. Тому учні проходять спеціальні тести, що розбиті на п'ять блоків навчання. Ті блоки, де рівень знань учнів становить понад 50%, вони вивчають екстерном, а ті, де рівень їхніх знань нижче за 50%, вони проходять навчання аудиторно. Для самоосвіти працівники отримують навчальні матеріали, викладач консулює, а учні проходять проміжні тести і складають іспит. У минулому році навчання пройшли понад 700 осіб 18 різних професій. Це заощаджує і час співробітників, і бюджет навчання, який торік становив приблизно 20 грн на одного робітника.

У 2014 р. близько 11 000 працівників підприємства пройшли навчання з охорони праці, з них навчання 162 осіб було організовано за процедурою «Червоні скорпіони». Її суть полягає в тому, що представники команди постійно пе-

ребувають поруч з виконавцями робіт, контролюючи їх безпеку. Питання охорони праці включено до всіх програм навчання робітників другої професії, перепідготовки і програми виробничо-технічних курсів. У 2014 р. за такими програмами пройшли навчання 16 627 робітників. На підприємстві багато працівників, що бажають отримати другу професію, підвищити розряд, а також тих, хто проходить перепідготовку у зв'язку з технічним відновленням виробничих потужностей, і це стимулює систему навчання. Люди розуміють: для того щоб бути затребуваним, одержувати гідну винагороду за працю, потрібно вчитися, підвищувати кваліфікацію, розвиватися.

ІНВЕСТИВАТИ В ОХОРОНУ ПРАЦІ ВИГІДНО

Створення такої потужної системи навчання на «Арселор-Міттал» було б неможливим без підтримки керівництва підприємства та корпорації, без прагматичного розуміння, що інвестувати в навчання охорони праці економічно вигідно.

Разом з тим на викладачах лежить велика відповідальність за якість навчання. Для них перше завдання — боротьба зі стереотипами, зміна свідомості, свого роду уявне «збирання пазлів», що відповідають за внутрішню культуру безпеки праці. Саме тому найголовніший показник, за яким на підприємстві оцінюють рівень кваліфікації викладача, — це ефективність його роботи, яку визначають на підставі того, як навчання змінило поведінку працівників на робочому місці, наскільки відповідально вони ставляться до правил охорони праці після курсу навчання. Безпосередньо до результативності навчання прив'язана система бонусів для викладацького складу.

На запобігання виробничому травматизму та профзахворюванням виділяються кошти в розмірі 0,6% від суми реалізованої продукції за минулий рік. У 2014 р. «Арселор-Міттал» інвестував в охорону праці та заходи для промислової безпеки 251,8 млн грн. Найбільше коштів було спрямовано на забезпечення працівників підприємства спеціальним одягом і взуттям, засобами індивідуального захисту, на надання бутильованої питної води, вітамінізованих напоїв, а також спеціального харчування та молока співробітникам, зайнятим на роботах з особливо шкідливими умовами праці.

Понад 96 млн грн підприємство інвестувало у проведення 420 технічних заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, профзахворюванням, а також підвищення рівня охорони праці. Серед них — обладнання аспіраційної системи ливарного двору та бункерної естакади доменної печі № 6; реконструкція припливно-витяжної вентиляції на основних ділянках рудозбагачувальної фабрики № 1 гірничого департаменту; обладнання припливно-витяжної вентиляції у приміщенні для зберігання та ремонту транспортних засобів у цеху мереж і підстанцій; реконструкція системи опалення ділянки з ремонту локомотивів управління залізничного транспорту гірничого департаменту; придбання стенду з розборування шин великовантажних автомобілів гірничотранспортного цеху гірничого департаменту; придбання міні-навантажувача Bobcat для цеху технологічного автотранспорту; покупка підйимального устаткування для ремонту екскаваторів у рудоправлінні гірничого департаменту тощо.

Підготував О. Фандєєв
Фото з сайту «АрселорМіттал»



ОРИОН СИГНАЛИЗАТОРИ-АНАЛИЗАТОРИ ГАЗІВ "ДОЗОР-С"

СТАЦІОНАРНІ ДОЗОР-С(IP65)



- до 5 каналів

ДОЗОР-С-Ц



- до 62 каналів

ПЕРЕНОСНІ ДОЗОР-С-П



- однокомпонентний

ДОЗОР-С-М



- до 5 газів

ДОЗОР-С-Пп



- течешукач

ВІМІРЮВАННЯ ДИМОВИХ ГАЗІВ ДОЗОР-С-М-Д



- переносні
- до 5 газів

КОМПЛЕКС ТЕЛЕМЕТРІЇ ДОЗОР-С-Г



- кількість контрольованих параметрів - до 18
- кількість контрольованих об'єктів - до 200

ДОЗОР-С-Д



- стаціонарні
- до 5 газів

КОНТРОЛЬ:

- горючих газів і парів горючих рідин;
- діоксиду азоту NO₂;
- оксиду азоту NO;

- діоксиду вуглецю CO₂;
- оксиду вуглецю CO;
- діоксиду сірки SO₂;
- сірководню H₂S;

- хлору Cl₂;
- кисню O₂;
- аміаку NH₃;
- тиску.

СЕРТИФІКОВАНІ В УКРАЇНІ, РОСІЇ, БІЛОРУСІ.

НВП "Оріон", Україна, 61070, м. Харків, вул. Рудика, 4, тел.: (057) 719-40-53, 719-40-55

e-mail: info@orion.com.ua http://www.orion.com.ua



ТОВ «КВІРІН» КОМПЛЕКСНІ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ

ДСТУ ISO 9001:2009 (ISO 9001:2008)

Концепція, проект, монтаж, обслуговування

04070, м. Київ, вул. Почайнинська, 23, оф. 31

(ст. метро «Контрактова площа»)

Тел.: +38 (044) 568 57 45; +38 (096) 563 77 51

e-mail: kvirin@kvirin.ua

www.шпак.com

SCHRACK
SECURENET



Системи пожежної сигналізації

www.vesda.kiev.ua

VESDA
Vision Fire & Security



Аспіраційні системи
пожежної сигналізації

www.novec1230.kiev.ua



Системи пожежогасіння всіх типів

www.kvirin.com



Системи охоронної сигналізації
та контролю доступу

www.kvirin.ua



Системи раннього виявлення загрози
виникнення надзвичайних ситуацій

www.kvirin.ua

ПУЛЬТОВА ЧАСТИНА



Пульт централізованого
пожежного спостереження

Роби, що можеш, з тим, що маєш, там, де ти є



Олександр Фандєєв,
спецкор

Ця порада видатного американського політика Теодора Рузвельта придатна для громадян будь-якої країни, які прагнуть жити в благополучному, соціально справедливому, безпечному і здоровому суспільстві. Журнал вирішив довідатися, як працюють, що можуть і про що мріють люди, задіяні у сфері охорони праці.



ТЕАТР ПОЧИНАЄТЬСЯ З... БЕЗПЕКИ

Кажуть, театр починається з вішалки. Що стосується безпеки глядачів і працівників театру, то початок усьому, навіть у храмі культури, — охорона праці.



— Свій робочий день, — розповідає начальник відділу охорони праці і цивільної оборони Національного театру російської драми ім. Лесі Українки Андрій Полтавець, — я починаю з обходу проблемних служб і ділянок театру. Намагаюся поспілкуватися з черговими, го-

ловним енергетиком і головним інженером, завідуючим виробництвом, начальниками служб і цехів. З'ясовую, чи не було якихось інцидентів і порушень за минулу добу. Навідуюсь у медпункт, цікавлюся, хто з працівників звертався з травмами і мікротравмами.

На жаль, деякі працівники скептично ставляться до виконання вимог з охорони праці, вважають їх завищеними чи надуманими. Може, через це нерідко про них забувають, незважаючи на те, що, відповідно до Закону «Про охорону праці», вони несуть відповідальність за порушення вимог. Що стосується прав, приміром, на забезпечення спецодягом, спецвзуттям, молоком, права на додаткову відпустку чи на поліпшення санітарно-побутових умов, то про них забувають рідше.

Роботу начальника відділу охорони праці координує заступник генерального директора театру. Працювати з ним, за словами Андрія Олексійовича, легко, оскільки він компетентний у технічних питаннях і допомагає їх вирішувати. Складнощі в роботі найчастіше виникають через недостатнє фінансування. Планово-фінансова служба театру

не завжди може оплатити придбання необхідного устаткування, адже театр — організація дотаційна й фінансується з бюджету в межах 80%. З цієї причини нерідко виникають проблеми із закупівлею спецодягу, проходженням щорічних медоглядів, випробовуванням вантажопідіймальних механізмів, а також випробовуванням опору ізоляції електропроводки і заземлення. До того ж ми вирішуємо питання, пов'язані з проведенням атестації робочих місць, закупівлею нового обладнання, інструментів і пристосувань, оплатою за навчання спеціалістів у навчальних центрах тощо.



По змозі допомагає профспілковий комітет театру, який, відповідно до колективного договору, співпрацює з адміністрацією. Щоправда, у масштабах держави, як вважає Андрій Полтавець, роль профспілок у роботі з охорони праці та в питаннях захисту прав трудящих не дуже й помітна.

Якими особистими і професійними якостями має володіти працівник служби охорони праці? На думку начальника відділу охорони праці театру, передусім він повинен розуміти й поважати людей, оперативно реагувати на їх запити, але водночас проявляти таку рису, як вимогливість до нехлюїв. Бажано бути універсальним спеціалістом з технічною освітою. Зокрема, добре знати трудове законодавство, основи електробезпеки, вимоги до вантажопідіймальних механізмів, посудин, що працюють під тиском, до організації ремонтно-будівельних робіт, правила безпеки під час експлуатації та ремонту автотранспорту, основні санітарно-гігієнічні норми, методи надання долікарської допомоги тощо. Знання, досвід, системний підхід до роботи допомагають управляти системою охорони праці, домагатися зниження рівня травматизму та профзахворювань.

Українське законодавство з охорони праці суттєво відстає від вимог часу і міжнародних стандартів. Дотепер є чинними застарілі нормативи, прийняті ще за Леніна

На жаль, нарікає Андрій Полтавець, українське законодавство з охорони праці суттєво відстає від вимог часу і міжнародних стандартів. Дотепер є чинними застарілі нормативи, прийняті ще за Леніна. Приміром, про видачу мила робочим додому або молока робітникам зі шкідливими умовами праці.

Нерозуміння викликає процедура проведення медоглядів співробітників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також обстеження робочих місць на наявність шкідливих факторів. Вартість цього обстеження нерідко просто зашкалює і не піддається здоровому глузду. Наприклад, обстеження робочого місця електрозварника коштує 1000 грн, медкнижка з двох аркушів — 20 грн, медогляд — 340–350 грн. Щороку організовується тендер на проведення періодичних медоглядів. І медзаклад, що виграв його, заводить медкартки на працівників, а наступного року вже інший медзаклад, що виграв тендер, заводить нові картки. Як результат, немає постійного нагромаджувального контролю за станом здоров'я пра-

цівників. Чому не можна закріпити підприємство за медзакладом у своєму районі, а бюджетним підприємствам установити пільговий тариф?

На думку Андрія Полтавця, було б доцільним у всіх міністерствах, комітетах запровадити законодавчо вимогу про створення відділів (бюро) з охорони праці та пожежної безпеки, завдання яких — організувати профілактичну роботу в галузі. Корисно згадати досвід роботи технічної інспекції профспілок, коли після нещасного випадку або обстеження підприємства його керівника запрошували на засідання обкому профспілки, та і ст. 45 КЗпП України (про розірвання трудового договору) раніше застосовували частіше, ніж зараз. Більше повноважень можна передати комісіям підприємств — в частині навчання своїх працівників у сфері охорони праці й пожежної безпеки, випробування деяких вантажопідіймальних механізмів. Адже в ці комісії входять навчені, компетентні, підготовлені в навчальних центрах головний інженер, головний енергетик (механік), спеціаліст з охорони праці.



ПОВАЖАТИ ВИРОБНИЧУ БЕЗПЕКУ – ТЕ САМЕ, ЩО ПОВАЖАТИ СЕБЕ

Яке завдання з охорони праці та здоров'я працівників є для вас найважливішим? На це запитання **головний інженер**



з охорони праці та навколишнього середовища ПАТ «Київський картонно-паперовий комбінат» Анатолій Севрук відповів, що найголовніше — виховати у працівника повагу до себе, до власної безпеки, прищепити розуміння, що не можна виконувати план будь-якою ціною, що життя і здоров'я важливіші за гроші.

За його словами, підприємство працює в безперервному режимі, тому робочий день усіх керівників розпочинається з диспетчерської, де кожний може довідатися, як відпрацювали вечірня та нічна зміни, які виникали проблеми, хто зі спеціалістів їх усував. Після цього уточнюються плани робіт на день, обговорюються актуальні питання безпеки праці.

Більшість працівників підприємства до вимог і зауважень Анатолія Васильовича ставляться з розумінням. На комбінаті впроваджено систему відривних талонів до спеціальних посвідчень з охорони праці. У разі виявлення порушення талон у працівника вилучається, що тягне за собою зниження розміру премії. Проте, як зазначає Анатолій Севрук, він до цього жорсткого заходу вдається нечасто. Інколи достатньо звичайної бесіди зі співробітником, щоб він усвідомив суть порушення і не повторював помилок.

Складніше зі зневажливим ставленням до вимог охорони праці керівників усіх рівнів. Але і тут виручає індивідуальний підхід. Показовим є випадок, який стався ще в ті часи, коли Анатолій Севрук щойно обійняв посаду. Тоді його запросив до себе директор підприємства і запропонував очолити відділ охорони праці. Розмова була довгою і конструктивною. Директор не розумів, чому працівники сусіднього підприємства застосовують каски, а наші робітники їх уперто ігнорують. «Я добре знаю директора сусіднього підприємства, — пояснив «феномен» Анатолій Васильович. — Без каски на територію підприємства він не виходить ніколи».

Найголовніше – виховати у працівника повагу до себе, до власної безпеки, прищепити розуміння, що не можна виконувати план будь-якою ціною, що життя і здоров'я важливіші за гроші

Після призначення керівник відділу охорони праці відразу ж через відділ постачання придбав 50 білих касок і роздав усьому керівному складу підприємства, а п'ять із них залишив у кабінеті директора. Після того як усі керівники почали з'являтися у виробничих цехах у касках, питання дотримання цієї вимоги іншими працюючими було вирішено.

Щоб діяти ефективно, працівники служби охорони праці, на думку Анатолія Севрука, повинні бути спеціалістами широкого профілю. Потрібен значний життєвий і виробничий досвід, уміння працювати з людьми та документами, докопуватися до суті проблем, аналізувати ситуацію, відсіювати другорядне, правильно розставляти пріоритети, знаходити компроміс. Дуже важливі такі особистісні якості, як принциповість, чесність і порядність.

Не сприяють, а інколи шкодять справі, як вважає Анатолій Севрук, недосконалі нормативно-правові акти з охорони праці, безсистемність, а в деяких випадках безграмотність окремих документів. Документи, що з'явилися останнім часом, за формою і змістом нагадують реферати студента-першокурсника, написані за допомогою Інтернету. Наприклад, замість Правил будови і безпечної експлуатації трубопроводів для горючих, токсичних і зріджених газів (ПУГ-69) з'явилися нові Правила охорони праці та безпечної експлуатації технологічних трубопроводів (НПАОП 0.00-1.73-14). А в них — безліч «ляпів». Один із них — пункти 11, 12 наряду-допуску. У них ідеться про необхідність проведення нового виду інструктажу — поточного. Яким документом передбачено проведення такого інструктажу, яка процедура його проведення?

За роз'ясненнями, як розповів Анатолій Севрук, він звернувся до Держгірпромнагляду. Згодом отримав відповідь від ТОВ «Науково-технічний центр «Союз хіміків України», яке, як з'ясувалося, було головним розробником Правил. Директор Союзу листом повідомив, що вони вважають внесення змін до Правил доцільним і що такі зміни плануються здійснити у 2015 р. Разом з тим Правила вже набули чинності й ГНМЦ Держгірпромнагляду проводить семінари з їх вивчення.

На жаль, такої нісенітничі та хаосу в нормативно-правових актах з охорони праці, що з'явилися останнім часом, безліч. І дуже сумно, що за цим стоїть державний орган, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері промислової безпеки та охорони праці, який має бути взірцем у всьому, що стосується безумовного дотримання букви і духу Закону України «Про охорону праці», стандартів безпеки праці.

Запитань багато. Чому, наприклад, Міністерство регіонального розвитку та будівництва України, під керівництвом якого розроблялися Державні будівельні норми, вважає за правило зазначати в розроблених ДБН, яка організація є розробником конкретних ДБН, прізвища, наукові звання, посади безпосередніх розробників? І чому всі НПАОП безіменні? Чи не це є причиною того, що замість системної роботи НПАОП на світ з'являється відверта калтура?

У Законі «Про охорону праці» є пряма вимога, щоб керівник служби охорони праці організації підпорядковувався безпосередньо першому керівникові підприємства. Вимога цілком логічна. Але що ми маємо на загальнодержавному



Яготинське ЛВУМГ

рівні? Як можна було в результаті чергової реформи підпорядкувати Держгірпромнагляд міністру палива та енергетики, якщо на підприємствах галузі найбільша кількість нещасних випадків з тяжкими наслідками, а також групових нещасних випадків і нещасних випадків зі смертельними наслідками?! Сьогоднішня ситуація, на думку Анатолія Севрука, ненабагато краща: голова Держпраці підпорядкований міністру Мінсоцполітики, а той — віце-прем'єру, який, крім того, є ще й міністром культури. Це свідчить про рівень ставлення держави до питань охорони праці.



ДОВІРЯЮТЬ ОБІЗНАНИМ І ПРИНЦИПОВИМ

А як оцінюють зусилля спеціалістів з охорони праці працівники підприємств включно з керівниками, кому вони більше довіряють, якими хотіли б бачити представників служб охорони праці?

Звичайно, роботу спеціалістів з охорони праці не можна не помітити. Щось же вони роблять: організовують медогляди, навчання, видають ЗІЗ. Однак їх діяльність переважно сходиться на контрольні й каральні функції. Так вважає співробітник комунального енергогенеруючого підприємства «Чернігівська ТЕЦ «ТОВ Фірма «ТехНова», який попросив не називати його імені. Виходячи з досвіду, він вважає, що працівників служби мало непокоїть створення безпечних, нешкідливих і здорових умов праці на робочих місцях, тривалість робочого часу, реальний захист прав людей на безпечну і здорову працю. Більше часу вони приділяють оформленню різних журналів, нарядів і покаранням за порушення. Іншими словами, в їхній роботі переважають формальні підходи.

Що стосується авторитету представників служби, важко говорити про престиж і повагу до людей, відповідальних за безпеку на підприємстві, коли, наприклад, на прохання про видачу респіраторів замдиректора відповідає матом. Або просиш електриків забезпечити нормальне освітлення робочого місця, а тобі кажуть, що в країні криза і підприємство лампочок не купує.

Спеціаліст з охорони праці, вважає співробітник Чернігівської ТЕЦ, повинен проявляти ініціативу, обстоювати точку зору та інтереси працівників, бути грамотним і переконливим, частіше виходити з кабінету до людей, слухати і чути їх... Залишаємо за представниками служби охорони праці цього чернігівського підприємства право висловити свою точку зору.

Нещодавно автор побував на одному з об'єктів Яготинського лінійного виробничого управління магістральних газопроводів (ЛВУМГ). Завдання управління — безперервне забезпечення споживачів газом і транспортування його магістральними трубопроводами. Всі об'єкти управ-

ління вирізняються підвищеною небезпекою, тому що тут використовуються, зберігаються і транспортуються небезпечні та шкідливі для здоров'я і навколишнього середовища речовини, матеріали.

Про враження. Вхід на територію об'єкта — після проходження інструктажу і тільки в касках. Територія підприємства доглянута, на робочих місцях — порядок і чистота, безпека устаткування і машин — на висоті, засоби пожежогасіння на місці, зазначені шляхи евакуації, обладнані спеціальні місця для куріння тощо. Автор поспілкувався з працівниками, поцікавився їхньою думкою про роботу спеціалістів служби охорони праці. На ділянці обслуговування акумуляторів кілька співробітників поскаржилися, що їх не забезпечили спецодягом. Представники служби проблему підтвердили і пояснили, що забезпечення засобами захисту централізоване, а тендери на придбання затяглися, однак питання скоро буде вирішено.

Більш предметно ми поговорили з **Миколою Гавриляком, начальником лінійно-експлуатаційної служби, і Миколою Батраком, електрогазозварником**. Від них я почув досить оригінальне і влучне визначення ролі спеціалістів охорони праці. Мовляв, без хорошої служби охорони праці на підприємстві ніяк не можна. Вона як гальма для безрозсудних працівників, які, освоївши професію, втрачають почуття небезпеки і самозбереження. Адже не секрет, що з набуттям навичок і досвіду будь-яка робота стає згодом звичною і рутинною, почуття небезпеки притупляється, ризики видаються незначними. Служба охорони праці таких пригальмовує, повертає до реальності, запобігаючи виникненню небезпечних подій, аварійних ситуацій, нещасних випадків і профзахворювань. Відзначимо, що підприємство впроваджує і вдосконалює систему управління безпекою праці відповідно до вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007 (ДСТУ OHSAS 18001:2010) та інтегрує її в загальну систему управління.

На думку співрозмовників, спеціаліст служби охорони праці насамперед повинен бути досвідченим, порядним, принциповим, у тому числі щодо менеджерів вищої ланки, з повагою і розумінням ставитися до людей.

Начальник Яготинського ЛВУМГ Валерій Калитюк розповів, що в службі охорони праці виробничого управління працює три особи: начальник служби, інженер з технологічної безпеки і медсестра. Їхній внесок у діяльність підприємства можна оцінити за відсутністю небезпечних подій і аварійних ситуацій.

Яготинське ЛВУМГ — це структурний підрозділ філії УМГ «Київтрансгаз», в якому до добору спеціалістів з охорони праці ставляться дуже серйозно. Тому, коли провели на пенсію колишнього керівника служби охорони праці, його наступника в Яготинському ЛВУМГ добирали дуже ретельно. Нового начальника служби Валерій Калитюк охарактеризував як спеціаліста відповідального, енергійного, старанного, освіченого і компетентного. Раніше він працював на цьому ж виробництві, тому добре знає його специфіку, персонал, можливі виробничі ризики. Але знати мало, важливо, як ти справляєшся зі своїми обов'язками. Резерви для підвищення рівня безпеки на підприємстві Валерій Калитюк бачить, зокрема, в реконструкції компресорної станції. Питання гостре, тому що устаткування вже відпрацювало свій ресурс. Зараз роблять конкретні кроки, напрацьовуються проектні рішення. На підприємстві на них дуже чекають, адже технічне відновлення, упровадження сучасного устаткування і технологій сприяють поліпшенню умов праці та безпеки.

Фото автора



І це все про нього... ПРО РИЗИК!

Зри в корень!

Козьма Прутков



Олег Моїсеєнко,
власкор

«Оцінка ризику», «оцінювання ризику», «оцінювання величини ризику», «визначення рівня ризику», «зниження й контроль ризику», «управління ризиком», «ідентифікація ризику», «обробка ризику», «потенційний ризик», «виникнення ризику». Вживаючи ці словосполучення, чи замислюємося ми про їх суть та про те, що властиво поняттю «ризик», а що ні?



ПРО «РИЗИК» І СЛОВОСПОЛУЧЕННЯ З ЦИМ ТЕРМІНОМ

Порівнюючи, аналізуючи та узагальнюючи визначення, взяті з численних джерел, отримуємо, що **ризик** — це кількісна **міра небезпеки**, що являє собою **поєднання** (комбінацію) **імовірності** негативних наслідків (шкоди, події, випадку, збитку) і **розміру** його тяжкості. Це визначення складається із двох кількісних характеристик (мір) впливу конкретної небезпеки на конкретний об'єкт. Імовірність відображає випадкову природу впливу небезпеки. Друга характеристика свідчить про масштаб шкоди, завданої стану постраждалого об'єкта.

Ризик завжди пов'язаний з небезпечним випадком, який ще не стався, але потенційно можливий, з точно встанов-

леною небезпекою, а однозначна її ідентифікація є початковим етапом процесу вивчення ризику.

Імовірність — це **числова характеристика ступеня можливості** настання якоїсь певної події в тих або інших певних, які можуть повторюватися необмежену кількість разів, умовах. За своїм визначенням імовірність — величина потенційна. Вона виражається конкретним **числом** у межах від 0 до 1.

Зі **шкодою** справи трохи складніші через відсутність однозначної відповіді на запитання про одиниці, в яких вона вимірюється. Але в рамках пропонованої до розгляду теми важливо інше: якими б одиницями не вимірювався розмір шкоди для кожного конкретного випадку, конкретних умов, вона буде виражатися якимось конкретним **числом**.

Таким чином, доходимо висновку, що для кожних конкретних умов **ризик** за визначенням виражається добутком (поєднанням, комбінацією) двох конкретних чисел, тобто також є **числовим значенням**!



ПРО ТЕ, ЯКИЙ РИЗИК БУВАЄ І ЩО ВІН МОЖЕ

У вітчизняній спеціальній літературі, нормативно-правових і законодавчих актах з охорони праці й промислової безпеки та документах з ризик-менеджменту з подачі західних колег термін «ризик» використовують у різних словосполученнях. Наприклад: «оцінка ризику», «оцінювання ризику», «оцінювання величини ризику», «визначення рівня ризику», «зниження та контроль ризику», «управління ризиком», «ідентифікація ризику», «обробка ризику», «потенційний ризик», «виникнення ризику» тощо. Хтось вважає, що «ризик» — це синонімом широко відомого терміна «небезпека», а хтось вбачає в ньому тотожність із «небезпечним виробничим чинником».



РИЗИК — це:

⇒ кількісна міра небезпеки, що враховує ймовірність виникнення негативних наслідків від здійснення господарської діяльності та можливий розмір втрат від них (Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»);

⇒ ймовірність заподіяння шкоди з урахуванням її тяжкості (ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»);

⇒ ступінь ймовірності певної негативної події, яка може відбутися в певний час або за певних обставин на території об'єкта підвищеної небезпеки і/або за його межами (Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки»);

⇒ поєднання ймовірності та наслідків конкретного небезпечного випадку (OHSAS 18001:1999 «Системи менеджменту професійної безпеки і здоров'я»);

⇒ поєднання ймовірності настання небезпечної події та тяжкості травми або шкоди для людського здоров'я, спричинених цією подією (Настанова із систем управління охороною праці. МОП-СУОП 2001/ILO-OSH 2001);

⇒ поєднання ймовірності виникнення в процесі трудової діяльності небезпечної події та тяжкості травми або іншої шкоди для здоров'я людини, спричинених цією подією (ДСТУ ГОСТ 12.0.230:2008 ССБП. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги);

⇒ комбінація ймовірності заподіяння шкоди та тяжкості цієї шкоди (ГОСТ Р 53387-2009 «Ліфти, ескалатори та пасажирські конвеєри. Методологія аналізу та зниження ризику»);

⇒ поєднання ймовірності події та її наслідків (ГОСТ Р 51901.1-2002 «Менеджмент ризику. Аналіз ризику технологічних си-

стем»; ГОСТ Р 54505-2011 «Безпека функціональна. Управління ризиками на залізничному транспорті»);

⇒ поєднання ймовірності виникнення певної небезпечної події або впливу небезпечного фактора(-ів) і тяжкості травми або погіршення стану здоров'я, які будуть результатом такої події або впливу (OHSAS 18001:2007 «Системи менеджменту професійної безпеки і здоров'я»);

⇒ поєднання (добуток) ймовірності (або частоти) заподіяння шкоди і тяжкості цієї шкоди (ГОСТ Р 12.0.010-2009 «ССБП. СУОП. Визначення небезпек і оцінка ризиків»);

⇒ міра небезпеки, яка характеризує можливість виникнення аварії на небезпечному виробничому об'єкті та тяжкість її наслідків (РД 03-418-01 «Методичні вказівки щодо проведення аналізу ризику небезпечних виробничих об'єктів»).

Пропонуємо оцінити правомірність існування хоча б деяких із широко вживаних словосполучень з терміном «ризик», зважаючи на сутність його визначення. Почнемо з розгляду словосполучення **«управління ризиком»**, пам'ятаючи про наш висновок, що ризик — це міра небезпеки, виражена конкретним числом.

Тому само собою напрошується запитання про те, яким чином, у результаті здійснення яких заходів можна управляти, наприклад, числом 3 або 17, або значенням ймовірності, приміром, 0,8? З якою метою? Що має статися з цими числами в процесі такого «управління»?

За визначенням, **ризик** — це **міра** небезпеки, а **міра** — це **одиниця виміру**. Хто знає, як можна управляти одиницею виміру? Хто-небудь стикався з управлінням такими одиницями виміру, як, наприклад, кілограм, метр, секунда, вольт, градус або радіан? Не думаю! «Ризик», як і зазначені або інші міри — одиниці виміру, за визначенням не може функціонувати. У нього немає і не може бути результатів функціонування. Які керувальні впливи можуть бути застосовані, наприклад, до радіана або секунди? Адже ризик — це не об'єкт, а лише **міра** небезпеки якогось об'єкта або процесу, і отже, не може бути об'єктом управління. Тому з позицій теорії управління **говорити про безпосереднє управління ризиком**, який є кількісною мірою небезпеки, утім, як і про управління будь-якою іншою одиницею виміру, **неправомірно!**

Одиницею виміру можна *користуватися* для стандартизованого представлення результатів вимірів. За згодою можна *визначати* або *встановлювати* розміри основних одиниць виміру в рамках відповідної системи, можна їх *фіксувати* за допомогою еталонів, але дієслово «управляти» до терміна «одиниця виміру», «міра» застосувати неможливо!

Кілька прикладів. По дорозі рухається автомобіль. Його рух характеризується певною величиною швидкості, її мірою. Якщо водій автомобіля приймає рішення змінити швидкість руху в той чи інший бік, то він свої керувальні впливи спрямовуватиме не на швидкість, а на об'єкт, яким він безпосередньо керує — на автомобіль. У результаті швидкість руху автомобіля зміниться. Але слід розуміти, що водій керував не мірою швидкості як такою, а безпосередньо автомобілем.

У процесі плавлення металу металург спрямовує керувальні впливи не на міру, не на конкретне значення температури в печі, а безпосередньо на процес, устаткування та матеріали.

Аналогічна картина і з ризиком. Поліпшили умови праці — підвищилася безпека праці, тобто зменшилася міра її небезпеки. Інакше кажучи, нові умови праці на робочому місці будуть характеризуватися іншою ймовірністю певного негативного наслідку, тобто іншим ризиком. Але керувальні впливи були спрямовані не безпосередньо на ризик (читай «ймовірність», «міра небезпеки»), виражений конкретним числом, як на об'єкт впливу, а на умови праці, на її безпеку.

Таким чином, послідовний розгляд і аналіз причинно-наслідкових зв'язків працезахоронної діяльності неминуче наштовхують на висновок, що **управляти безпосередньо**



МІРА — це:

- 1) одиниця виміру чого-небудь;
- 2) чого, яка. Те саме, що *міра* (народно-побутова одиниця об'єму сипких тіл місткістю від 16 до 25 кг та посудина такої місткості);
- 3) певна величина, що є одиницею виміру в конкретних умовах;
- 4) те, чим міряють, вимірюють що-небудь // Те саме, що *міряння* (дія за значенням *міряти*);
- 5) *перен.* Те, що є основою для оцінки, вимірювання або порівняння чого-небудь;
- 6) величина, розмір, ступінь чого-небудь.

Словник української мови:
В 11 томах. — Том 4, 1973. — С. 744.

ризиком неможливо, оскільки неможливо управляти числовим значенням, мірою, одиницею виміру, яким він є за визначенням. **Слід управляти безпекою, тобто, наприклад, умовами праці на конкретному робочому місці.**

Розглянемо словосполучення **«оцінка ризику»** і **«потенційний ризик»**. За визначенням, ризик — це кількісна міра небезпеки, що спирається на її ймовірність, тобто **оцінка** можливості її настання в якихось конкретних умовах. Зважаючи на які міркування і для чого **оцінку** необхідно **оцінювати** ще раз? Якщо ризик — це ймовірність, то казати **«потенційний ризик»** означає казати **«потенційна ймовірність»**, або **«потенційна потенційність»**, оскільки ймовірність

сама по собі величина потенційна. Звучить аж ніяк не краще, ніж *«масло масляне»!*

Тепер про такі словосполучення, як **«ідентифікація ризику»** та **«ідентифікація небезпеки»**. У філософії термін «ідентифікація» вживається при встановленні тотожності невідомого об'єкта відомому на підставі збігу їх ознак, тобто у значенні «розпізнання». Аналогічний підхід до встановлення тотожності небезпечних виробничих об'єктів існує в промисловій безпеці. Таким чином, заведено говорити про те, що якщо ознаки досліджуваного об'єкта тотожні або збігаються з ознаками відомого об'єкта, то досліджуваний об'єкт ідентичний відомому або, простіше кажучи, ці об'єкти ідентичні.

В актах менеджменту ризиків «ідентичність» має зовсім інший вигляд. Наприклад, **«ідентифікація небезпеки»** у них — це процес з'ясування, усвідомлення самого факту існування небезпеки та визначення характеристик цієї небезпеки, характерних рис. На порівняння і збіг ознак досліджуваного й відомого об'єктів немає навіть натяку. У випадку **«ідентифікації ризику»** це знаходження, визначення, складання переліку та опис елементів ризику. Про порівняння й тотожність ознак знову-таки не йдеться. Тому в кожному такому випадку мимоволі напрошується запитання: «Чому ж саме ідентичні небезпека або ризик?»

Чи допустимо, чи правильно говорити про **«виникнення ризиків»?**

Чи може «ризик», який є кількісною мірою небезпеки, виникнути? Інакше кажучи, чи може міра загальною або міра небезпеки зокрема з'явитися, зародитися, стати дійсною, постати, утворитися, створитися тощо в кожному конкретному випадку? Здоровий глузд і лексичні норми української мови підказують, що всі ці дієслова не можна застосувати до терміна «міра», «одиниця виміру». У результаті погіршення або змін умов праці на підприємстві або на конкретному робочому місці може з'явитися нова небезпека, але для її вимірювання буде застосовуватися визначена раніше, уже наявна одиниця виміру або міра небезпеки — ризик. Адже така одиниця виміру, як метр, не виникає разом з необхідністю вимірювання висоти або глибини. Вона вже існувала до того, як нам знадобилася, і залишиться існувати після закінчення наших вимірювань. Таким же чином не виникає у процесі вимірювання й не зникає з його припиненням кожна інша одиниця виміру (секунда, градус, вольт тощо). Вони просто існують! Як було сказано вище, одиницею виміру, мірою можна користуватися, вимірювати, застосовувати



його, визначати, фіксувати, але воно не може *виникати* або *виникнути*.

Наведені приклади аж ніяк не вичерпують усіх «нововведень» термінології, пов'язаних з «ризиком». Але й перерахованого досить, щоб зрозуміти, що вони, м'яко кажучи, **далеко не завжди вирізняються точністю, однозначністю, правильністю й відповідністю загальноприйнятим визначенням!**



ПРО ТЕРМІНОЛОГІЮ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТЕРМІНІВ

Розглядаючи подібність численних визначень слова «термін» через призму охорони праці, можна сказати, що в нашому випадку терміни працезахоронної сфери — це слова або словосполучення, що позначають предмети, процеси і явища, які належать до конкретної професійної діяльності. Однозначність і точність визначень цих термінів і понять, які вони позначають, створюють передумови для **однозначного** розуміння розглянутого питання, предмета в процесі ділового професійного спілкування або при ознайомленні з нормативними документами, книгами та іншими виданнями з питань охорони праці. Систематизована сукупність термінів, що належать до цієї галузі знань і практики, повинна була б утворювати однозначну термінологічну базу сфери охорони праці.

Так повинно було б бути, але повною мірою цього немає до цього часу. Дуже часто трапляється так, що фахівці з охорони праці говорять про одне й те саме, вживають ті ж терміни, але, виявляється, вкладають у них різний зміст. Або навпаки, різними термінами іменують те саме! Єдиної, повної й обов'язкової термінологічної бази охорони праці поки що не існує. Багато нормативно-правових актів з охорони праці мають свої глосарії. Було б добре, якби вони містили визначення всіх спеціальних термінів, використаних у даному документі, а визначення тих самих термінів у різних актах були б ідентичними. На практиці ж усе відбувається з точністю до навпаки: дуже рідко глосарії конкретного

ВИНИКАТИ, ВИНИКНУТИ — це:

- ⇒ 1) зароджуватися, ставати дійсним, існуючим // з'являтися // відбуватися;
- ⇒ 2) показуватися, ставати видимим // поставати в уяві (Словник української мови: В 11 томах. — Том 1, 1970. — С. 439);
- ⇒ починати існувати, набувати реальності; у голові, в серці — про думки, почуття. Поставати [поставати], ставати, з'являтися, появлятися, утворюватися, створюватися, вистворюватися, здійснюватися, зароджуватися, братися, народжуватися, формуватися, породжуватися, схоплюватися *рідко*, творитися *рідше*, плодитися *розм.*; приходити, пробу-джуватися, назрівати, підійматися [підніма-тися], пройтися, розворушуватися, просипа-тися, просинатися, наклывуватися *розм.*, заклывуватися *розм. рідко* (про думки, по-чуття); зринати, випливати, спливати, проки-датися, будитися, розкриватися, вирокувати-ся (в уяві, в пам'яті, а також у голові, в сер-ці); закрадатися (мимоволі, непомітно) (Слов-ник синонімів української мови: У 2 т. — Том 1, 1999. — С. 185).

ВИНИКНЕННЯ — це:

- ⇒ стан за значенням **виникнути** (Словник української мови: В 11 томах. — Том 1, 1970. — С. 40).



праці, мають бути точними й однозначними. Це дасть змогу чітко розуміти, який зміст вкладається в той чи інший термін, а також уникнути властивої звичайним словам багатозначності.

Саме чіткість у визначенні термінів та їх використання в конкретній сфері є перевагою таких слів. Тому необхідно дуже уважно ставитися до їх вживання, оскільки різнобій у застосуванні або вживання кількох термінів для позначення одного поняття надзвичайно ускладнює розуміння матеріалу. Не можна допускати перетворення терміна на звичайне слово з нечітко окресленим значенням!

При вживанні термінів, створенні похідних термінів або словосполучень із ними тощо фахівцям з охорони праці слід пам'ятати про властивості, якості, стани, можливості та інші характеристики того поняття, яке кожен термін позначає, і про його можливі зв'язки з іншими поняттями, предметами й формами мислення. Без методологічно правильного оперування поняттями неможливо правильно будувати й використовувати інші форми мислення. Термінологія сфери охорони праці утворює особливий сектор лексики, найбільш доступний свідомому регулюванню й упорядкуванню. До термінології взагалі й до термінології працезахоронної сфери зокрема слід ставитися відповідально і вдумливо. Необхідно керуватися словниковим складом мови й здоровою логікою для точного позначення тих чи інших понять.

Пам'ятаєте, як юний герой з кінофільму «Доживемо до понеділка» визначив, що щастя — це коли тебе розуміють? Отож, якщо застосувати цей вислів до термінології сфери охорони праці, то хотілося б побажати всім нам жити щасливо! Щоб ми завжди розуміли один одного!

ТЕРМІН — це:

- ⇒ слово або словосполучення, що означає чітко окреслене спеціальне поняття якої-небудь галузі науки, техніки, мистецтва, суспільного життя тощо (Словник української мови: В 11 томах. — Том 10, 1979. — С. 88);
- ⇒ слово або словосполучення, яке точно позначає спеціальне поняття і його співвідношення з іншими поняттями певної галузі науки, техніки, мистецтва, суспільного життя тощо (Українська радянська енциклопедія: У 12 томах [Електронний ресурс]. — К., 1974–1985);
- ⇒ слово або словосполучення, що означає чітко окреслене спеціальне поняття якої-небудь галузі науки, техніки, мистецтва, суспільного життя тощо (Словник іншомовних слів / Під ред. О. Мельничука [Електронний ресурс]. — К., 1974).



Людина понад усе



Вадим Трофімчук,
начальник
технічного відділу
УМГ «Черкаситрансгаз»
ПАТ «Укртрансгаз»

В основі міжнародних стандартів на системи управління якістю, екологією та охороною праці перебуває людина, а не система, як вбачають численні вітчизняні менеджери. І чим скоріше ми зрозуміємо, що і як потрібно змінювати в національних системах управління, тим більше шансів, що українські підприємства стануть конкурентоспроможними в Європейському союзі.

Традиційними проблемами українських підприємств здебільшого є виробничий травматизм, професійні захворювання, штрафні санкції з боку контролюючих органів і, як наслідок, складнощі під час ведення переговорів з потенційними інвесторами («у вас, мовляв, небезпечне виробництво»). Багато хто з керівників, намагаючись розрубати цей гордітв вузол, удаються до сертифікації підприємств за стандартом OHSAS 18001 «Системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я». Проте як немає панацеї від усіх хвороб, так немає і системи, спроможної вмиг вирішити безліч болючих проблем, що нагромаджувалися десятиріччями. Водночас у разі грамотного впровадження й використання систем менеджменту компанія може досягти значних результатів як у сфері ОП, так і в інших напрямках діяльності.

На жаль, економічна ефективність впровадження та функціонування си-

стем менеджменту на вітчизняних підприємствах є досить низькою. Причин цьому декілька:

- ⇒ відсутність відповідальності в менеджерів і вищого керівництва;
- ⇒ формальне ставлення до справи начальства та персоналу;
- ⇒ нерозуміння суті систем менеджменту працівниками компанії та, як наслідок, «ручне» управління підприємством.

Найчастіше складнощі з впровадженням міжнародних стандартів викликані тим, що вони написані західними фахівцями під західний менталітет. **В основі стандартів серії ISO 9000, 14000, 50000, OHSAS 18000 перебуває людина, а не система.** Цим й обумовлені помилки наших управлінців у ході впровадження систем менеджменту на вітчизняних підприємствах.

У сучасній Україні застосовуються (і застосовувалися раніше в колишньому СРСР) системи управління,



за назвою та суттю схожі з тими, що впроваджуються на основі зазначених стандартів. Наприклад, **система якості** реалізована як **вихідний контроль** (боротьба з браком), **система екологічного менеджменту** передбачає виконання законодавчих вимог (лімітування шкідливих викидів і відходів) та **контроль з боку держави** через екологічні інспекції. **Система енергетичного менеджменту** містить контроль за дотриманням норм енергоспоживання з боку держави (через інспекції з енергозбереження) та виконання заходів щодо енергоефективності (через комісії з енергозбереження). **Система управління професійною безпекою та здоров'ям** реалізується як **система управління охороною праці** (СУОП).

У зв'язку з цим виникає логічне запитання: навіщо нам міжнародні стандарти, якщо в нас усе це давно працює? Здавалося б, треба лише розбудовувати наявні системи (інвестувати в них, структурувати тощо). Щоб відповісти на це запитання, давайте розберемося, що нового та інноваційного несе система, побудована на одному з міжнародних стандартів, що вказані вище.

КОРОТКИЙ ЕКСКУРС В ІСТОРІЮ МЕНЕДЖМЕНТУ

У процесі розвитку документованих систем якості виокремлюють п'ять етапів, які можна представити у вигляді п'яти зірок якості (рис. 1).

ПЕРШИЙ ЕТАП відповідає початковим завданням цілісного підходу до управління, коли з'явилася **система Тейлора** (1905 р.). Організаційно вона передбачала затверджен-

ня фахівцями й інженерами технічних та виробничих норм, а робітники лише зобов'язані були їх виконувати. Ця система встановлювала технічні вимоги до якості виробів (деталей) у вигляді полів допусків і запроваджувала певні шаблони, налаштовані на верхню й нижню межі допусків — прохідні та непрохідні калібри.

ДРУГИЙ ЕТАП. Система Тейлора дала можливість створити чудовий механізм управління якістю кожного конкретного виробу (деталі, складальна одиниця). Але, враховуючи те, що продукція — це результат здійснення виробничих процесів, незабаром стало зрозуміло, що управляти необхідно процесами.

У 1924 році в Bell Telephone Laboratories (нині — корпорація AT&T) було створено групу під керівництвом Р. Л. Джонса, яка розробила основи **статистичного управління якістю** у вигляді контрольних карт (автор — В. Шухарт), перших понять і таблиць вибіркового контролю якості (автори — Г. Додж і Г. Ромінг). Ці роботи поклали початок **статистичним методам управління якістю**, які згодом завдяки Е. Демінгу отримали поширення в Японії та істотно вплинули на економічну революцію в цій країні.

Системи управління стали складнішими — до них було внесено служби, які використовують статистичні методи. Таким чином, **роль інспекції, що полягала у виявленні дефектів, знизилася, й акцент було перенесено на запобігання дефектам** шляхом своєчасного встановлення та усунення причин їх виникнення, чому сприяло вивчення процесів та управління ними.

ТРЕТІЙ ЕТАП. У 1950-ті рр. було висунуто **концепцію тотального (загального) контролю якості — TQC (Total Quality Control)**. Її автор — американський учений А. Фейгенбаум, який у 1957 р. опублікував статтю «Комплексне управління якістю». Головні завдання TQC є такими: прогнозоване усунення потенційних невідповідностей у продукції на стадії конструкторської розробки; перевірка якості продукції, що поставляється; управління виробництвом і контроль за дотриманням відповідності встановленим вимогам до якості.

Вчений указав на необхідність вивчення причин невідповідностей і першим звернув увагу на те, наскільки важливою є система обліку витрат на якість. Ідея Фейгенбаума полягала в тому, щоб серед безлічі чинників визначити такі, що здатні найбільше впливати на якість. При цьому слід враховувати, що всі вони взаємодіють і зміна одного може спричинити змінення інших факторів. Під час здійснення комплексного контролю та управління якістю необхідно брати до уваги особливості кожного етапу виробництва й наладити чітку взаємодію між усіма підрозділами, що беруть участь у вирішенні проблем якості.

В Японії ідеї TQC отримали розвиток у роботах професора К. Ісікави, який розглядав підвищення якості як завдання менеджменту та закликав залучати всіх співробітників до участі в заходах щодо досягнення поставленої мети.

Ф. Б. Кросбі (Німеччина) на початку 1960-х рр. докладно виклав свою програму «Нуль дефектів». Основою концепції Кросбі є профілактика браку, що зумовлює виконання роботи правильно та якісно з першого разу. Тобто якість досягається шляхом



Рис. 1. П'ять зірок якості

запобігання дефектам і дотримання відповідності вимогам. Нормативи мають бути погоджені, а працівники повинні знати, як їх виконувати.

ЧЕТВЕРТИЙ ЕТАП. Перехід від тотального контролю якості (TQC) до **тотального менеджменту якості** (TQM) розпочався у 1980-ті рр. У цей період з'явилася серія нових міжнародних стандартів на системи якості.

Специфіка тотального управління якістю полягає в тому, що на перший план висувається якість продукції і вся робота підприємства підпорядковується цій меті. Якщо TQC — це контроль/управління якістю з метою виконання встановлених вимог, то TQM — ще й управління цілями та самими вимогами. До TQM також входить забезпечення якості, що трактується як система заходів, яка дає споживачеві впевненість у якості продукції. Головна ідея TQM ґрунтується на принципі «поліпшенню немає меж». Однією з характерних особливостей системи є **використання колективних форм і методів** пошуку, аналізу та вирішення проблем з обов'язковим залученням всіх працівників до процесу підвищення якості.

У TQM суттєво зростає роль людини і важливість навчання персоналу. Мотивація досягає такого рівня, коли захоплення роботою спонукає людей відмовлятися від частини відпустки, затримуватися в неурочний час, продовжувати працювати вдома. Суттєво змінюються форми навчання, вони стають більш активними — використовуються ділові ігри, спеціальні тести, комп'ютерні технології тощо. **Навчання стає частиною мотивації**, оскільки людина, яка пройшла якісне навчання, впевненіше почувається в колективі, здатна виконувати роль лідера, перед нею відкриваються перспективи кар'єрного зростання. Розробляються та застосовуються спеціальні прийоми, що сприяють розвитку творчих здібностей працівників.

П'ЯТИЙ ЕТАП. У 1990-ті рр. підсилюється вплив суспільства на діяльність підприємств, у свою чергу підприємства стали максимально враховувати інтереси суспільства й трудящих. Це обумовило появу стандартів серії ISO 14000, а також

BS 8800:1996 «Guide to occupational health and safety management systems» («Керівництво з систем менеджменту професійної безпеки та здоров'я»), що й було взято за основу під час розроблення OHSAS 18001:1999 «Системи менеджменту професійного здоров'я і безпеки», що встановлює вимоги до систем менеджменту з погляду захисту навколишнього середовища та безпеки персоналу.

Відставання у вітчизняному менеджменті виникло на межі третього та четвертого етапів. У той час коли західні та японські управлінці на перший план висували якість, а діяльність усього підприємства була підпорядкована цій меті, наша країна виконувала плани п'ятирічок — у нас усе було орієнтовано на досягнення кількісних

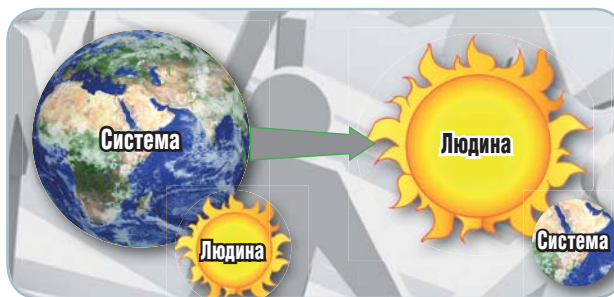


Рис. 2. У центрі системи — люди

показників. Однак найголовніше, що саме в цей час у міжнародному менеджменті відбувся перелам, який називають переходом від **системи Птолемея до системи Коперника**. Під цим формулюванням слід розуміти, що не Сонце (людина, споживач) обертається навколо Землі (системи), а навпаки — людина має перебувати в центрі системи (рис. 2).

ПОТРІБНА РЕВОЛЮЦІЯ В ГОЛОВАХ

Якщо розглядати СУОП з цієї точки зору, то стає очевидним, що в центрі уваги перебуває система, все обертається навколо неї та спрямовано на забезпечення її функціонування. Тому, поставивши за мету побудувати на підприємстві OHSAS, ми повинні переглянути цей принцип. **Груба помилка вітчизняного менеджменту полягає в тому, що під вивіскою OHSAS ми намагаємося будувати ту саму СУОП. Поки наші управлінці ментально не зміняться та не зрозуміють, у чому відмінність між цими двома концепціями, рухатися шляхом прогресу буде проблематично.**

Система управління охороною праці має бути сфокусована на людях, процесах та устаткованні. А в наявній системі управління людина просто

«випадає» з моделі, хоча повинна посідати центральне місце.

Ф. Тейлор передбачав, що головною проблемою у разі переходу до нової системи управління стане необхідність повністю переоцінити звичні моральні норми. Так воно й сталося: більшість наших бізнесменів і менеджерів вважають, що перехід від радянських принципів управління до сучасного менеджменту може відбутися без переосмислення системи цінностей.

Понад сторіччя тому Тейлор писав: «Наукове управління не може існувати, якщо не відбудеться справжньої революції у психології робітників, у їхньому усвідомленні обов'язків як щодо самих себе, так і щодо своїх хазяїв, і такої ж революції, у свою чергу, у психології хазяїв як щодо самих себе, так і щодо своїх робітників». У своїй книзі «Наукова організація праці» він попереджав, що «глибоку моральну перемену всього розумового складу та звичок 300 чи більше робітників може бути здійснено лише дуже повільно, шляхом довгої низки предметних уроків, що кінець кінцем без крихти сумніву доводять кожному робітникові величезні переваги, які він може отримати у разі щирого співробітництва у своїй роботі з представниками адміністрації».

МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ

Виокремлюють три основні методи мотивації:

- 1 примушування;
- 2 винагорода;
- 3 створення умов для самомотивації.

Дорослих людей карати не можна. Це призводить до замовчування помилок, погіршення моральної атмосфери в колективі (коли стає можливою ситуація, за якої «хто першим зайшов до начальника, той і правий»), до навмисного завдання шкоди. Примушування та контроль опираються на страх, тому не мають бажаного впливу. Страх породжує брехню. Для ефективного управління необхідною є наявність повної достовірної інформації.

У свою чергу винагорода теж не найкращий спосіб мотивації працівників. В епоху ринкових відносин матеріальна складова є, безумовно, дуже важливим, але не основним чинником. Підвищення зарплати та матеріальне стимулювання — доволі тонкий механізм. З одного боку, людина, для того щоб усю свою енергію віддавати роботі, не повинна від-



Рис. 3. Піраміда Маслоу

чувати потреби в засобах до існування, а з іншого — грошей забагато не буває. Як продемонстрували соціологічні дослідження, проведені в кількох успішних європейських компаніях, після підвищення зарплати працівники були задоволені її розміром рівно три місяці, а далі їм хотілося більшого. Тому робити ставку тільки на матеріальне стимулювання щонайменше нерационально.

На сьогоднішній день найбільш дійовим і прогресивним методом мотивації персоналу є створення умов для самомотивації. Розглянемо його на прикладі теорії ієрархії потреб, що отримала назву «піраміда Маслоу» (рис. 3). Усі потреби Маслоу розподілив у міру того як вони зростають, обґрунтувавши такий принцип тим, що людина не може мати потреби вищого рівня, доки йому бракує елементарного.

В основі піраміди — фізіологія (угамування голоду, спраги тощо). Сходінкою вище — *потреба в безпеці*, над нею — *потреба у приналежності* до якої-небудь соціальної групи та в *любві*. Наступна сходінка — *потреба в повазі й визнанні*, над якою — *пізнавальні потреби* (жага до знань, бажання засвоювати якнайбільше інформації). Далі йдуть *естетичні потреби* (бажання гармонізувати життя, наповнити його красою, мистецтвом). І нарешті остання, вища, сходінка піраміди — *прагнення до розкриття внутрішнього потенціалу* (тобто самоактуалізація). Важливо, що кожна з цих потреб не обов'язково повинна бути задоволена повністю —

досить часткового здійснення бажань для переходу на наступну сходінку.

«Я абсолютно переконаний, що людина живе хлібом єдиним тільки за умов, коли хліба немає, — пояснював Маслоу. — Але що стається з людськими прагненнями, коли хліба вдовольстались і шлунок завжди повний? З'являються більш високі потреби, і саме вони, а не фізіологічний голод, управляють нашим організмом. У міру задоволення одних потреб виникають інші, все вищі й вищі. Так, поступово, крок за кроком людина приходить до потреби в саморозвиткові — найвищої з них».

Вияткове значення в сучасних системах управління повинно приділятися загальному навчанню персоналу методам і принципам роботи, на яких будуються ці системи. Тож при формуванні піраміди самомотивації ми беремо за основу теорію Маслоу (рис. 4). Фундамент піраміди становлять *знання* про систему управління як про механізм, який може забезпечити потреби персоналу. На основі знань набувають певних *навичок*, з появою яких у людини виникає потреба в повазі з боку колег (у колективі). Для розширення знань і підтримки навичок на високому рівні працівник повинен зосередитися на *самонавчанні*. Працюючи над собою, людина постійно *само-вдосконалюватиметься* та розвиватиме свої розумові здібності. А це, у свою чергу, сприяє його особистісній і професійній *самореалізації*.

Описана поведінкова модель персоналу є надзвичайно актуальною в умовах конкурентної ринкової боротьби. Така мотивація сприяє адекватній віддачі працівників, при цьому створюються умови, за яких можливо впровадити систему управління та успішно в ній працювати.

Численні вітчизняні підприємства припускаються великої помилки, коли вважають, що навчання з питань впровадження й функціонування систем управління повинні проходити тільки менеджери та максимум внутрішні аудитори, яких залучають з-поміж персоналу. Самі подумайте: якщо на підприємстві трудяться кілька тисяч осіб, а навчання пройшли всього кілька сотень, то про який системний підхід може йтися?! Кожний працівник повинен розуміти суть, мету та завдання майбутнього процесу — лише тоді можна буде говорити про впровадження системи управління.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВИЩОГО КЕРІВНИЦТВА

Правило, без якого неможливе існування ефективних систем, полягає в тому, що **відповідальність за розроблення, впровадження та функціонування системи менеджменту несе вище керівництво**. На жаль, у нас немає поняття відповідальності, воно просто не склалося. Через особливості нашої ментальності ми отожднюємо поняття відповідальності з **пошуком винних (покаранням)**, хоча останнє, по суті, є наслідком чистієї безвідповідальності.

В англійській мові слово «відповідальність» має кілька різних значень (*responsibility, liability, accountability*). Відповідальність вищого



Рис. 4. Піраміда самомотивації

керівництва — це відповідальність за правила гри, взаємодію між структурними підрозділами, побудову зрозумілих процедур і процесів, забезпечення ресурсами, підготовку персоналу, створення інфраструктури тощо. Але головне — це мотивація для персоналу працювати більш відкрито. Основною причиною незатребуваності міжнародних стандартів в Україні (яку озвучують численні зарубіжні та українські експерти на конференціях з питань систем менеджменту) є низька культура працівників і — що, мабуть, гірше за все — неосвіченість перших керівників у питаннях систем менеджменту якості, екології, охорони праці, енергозбереження тощо. Тому першим важливим кроком на шляху до побудови сучасної системи менеджменту має стати змінення мислення топ-менеджерів вітчизняних підприємств — вони повинні відмовитися від формального підходу до управління та звернутися до реальних систем менеджменту, що довели свою ефективність.

Цінним інструментом, що дає можливість усвідомити значення спільних зусиль для виконання вимог у сфері охорони праці, є «крива Бредлі». Ключовий принцип цієї діаграми допомагає зрозуміти важливу думку: чим більше спільних зусиль докладається для забезпечення безпечних умов праці, навчання персоналу, змінення мислення кожного співробітника компанії, тим меншою є ймовірність виникнення інцидентів і травмування персоналу. Якщо співробітники опікуватимуться збереженням свого здоров'я на робочому місці не лише під впливом природних інстинктів виживання і не зі страху перед покаранням з боку керівництва, але й шляхом активної особистої та командної участі у справах підприємства, то гарантія безпечної праці кількаразово підвищиться.

Крива Бредлі (рис. 5) складається з чотирьох етапів. Перший, так званий **реагуючий** рівень травматизму, характеризується тим, що працівники дотримуються правил безпеки через природні інстинкти. На другому, **залежному**, рівні вимог з охорони праці дотримуються винятково у разі наявності нагляду (працівник починає упорядковувати засоби індивідуального захисту лише тоді, коли бачить представника служби охорони праці або керівника, а іноді, щоб уникнути покарання, навіть залишає робоче місце). Зрозуміло, що на такому рівні принцип нульового травматизму сприймається як абсурдний. Тому



Рис. 5. Крива Бредлі

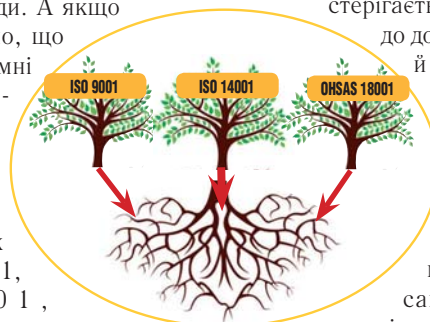
для нас важливо вийти на наступний, **незалежний**, рівень. Він характеризується тим, що працівники керуються не інстинктами, а свідомо дотримуються стандартів у сфері охорони праці та опікуються не лише про свою безпеку, але й можуть зробити зауваження або навіть зупинити роботу колеги у разі порушення ним правил безпеки. І четвертий рівень — це **командна** робота, в якій зацікавлені та задіяні абсолютно всі працівники підприємства.

Якщо порівняти систему управління з деревом, що має крону та розгалужену кореневу систему, то персонал підприємства — це ґрунт, на якому дерево зростатиме. Чим краще ми підготуємо ґрунт (вмотивуємо персонал), тим швидше воно виросте і тим раніше дасть якісні плоди. А якщо підемо далі та уявімо, що коріння — це системні принципи управління, закладені в міжнародних стандартах, а крона — надбудова (вона може називатися як завгодно — ISO:9001, OHSAS:18001, ISO:14001 тощо), то отримаємо відповідь на запитання, чи можливо впровадження наступної системи, приміром OHSAS:18001, якщо «киво поставлено» систему менеджменту якості. Звісно, неможливо. Якщо в нас є родючий ґрунт і добре розвинена коренева система, не має значення, яке дерево вирощувати

(систему), воно приживеться й динамічно розвиватиметься.

Починаючи з 1 січня 2016 р. набуває чинності Угода про асоціацію України з ЄС, а це значить, що на території нашої держави починають діяти європейські директиви та міжнародні технічні стандарти. Країна стала на важкий шлях переорієнтування вітчизняної промисловості на європейські та світові стандарти, що відкриває для нас перспективи освоєння нових ринків збуту, технологій, інвестицій тощо. У той же час це передбачає сувору ринкову конкуренцію, де виживе той, хто зможе ментально змінитися та перебудувати свій бізнес.

Тут доречно зазначити, що система менеджменту — це не тільки і не стільки «папери» (на жаль, у нас часто спостерігається надмірний потяг до документування), але й взаємостосунки



персоналу — нова культура функціонування організації в умовах сучасного ринку. Тож чим швидше ми зрозуміємо, що саме нам потрібно змінювати в наших системах управління, тим більше шансів, що вітчизняна промисловість ставатиме більш конкурентоспроможною. Не змінимося ми — змінять нас. Як океан складається з крапель, так і глобальні зміни починаються з маленьких змін на кожному окремому підприємстві.

БЕЗ ОХОТИ НЕМА РОБОТИ



Ольга Грінцова,
кандидат психологічних наук,
практикуючий психолог

Про лінь як складову людського фактора, який, у свою чергу, є чи не основним чинником травматизму на виробництві.

Головним завданням служб охорони праці підприємств є запобігання виробничому травматизму. Як показує практика, наявність усіх необхідних колективних та індивідуальних засобів безпеки праці, проведення інструктажів, бесід, різних форм роз'яснювальної роботи щодо організації безпечної праці ще не гарантує на 100% відсутність травматизму на виробництві. Важливим чинником безпечної роботи працівників є так званий людський фактор, тобто низка особливостей свідомості людини, які спонукають її дотримуватись правил безпечного виконання робіт або порушувати їх. До психологічних чинників таких порушень належать перевтома, неуважність, несерйозне ставлення до безпеки власного життя і здоров'я, надмірна впевненість у собі і у власному талані тощо. Але найбільш поширеним чинником свідомого порушення працівниками правил безпечної роботи є **лінь**. Саме через лінь працівник може:

- ⇒ не перевірити, чи вжив він усіх заходів безпеки, залишаючи своє робоче місце (вимкнув струм, закріпив обладнання);
- ⇒ не розрахувати правильно відстань до речей, з якими працює, наприклад, при роботах на висоті і, як наслідок, впасти і травмуватися;
- ⇒ не уточнити у своїх колег, які працювали на тому самому обладнанні до нього, чи вжили вони всіх необхідних заходів безпеки, та ін.

Наслідком ліні на виробництві є зростання кількості ситуацій, які могли призвести або призвели до травматизму працівників. **Чому ж трапляються випадки, коли через лінощі людина оцінює економію у 5–10 хвилин свого робочого часу вище за власне життя і здоров'я?**



Лінь – це складне психологічне явище. Лінь або синдром мотиваційної недостатності (Motivational Deficiency Disorder) проявляється у відсутності в людини бажання здійснювати діяльність, що потребує докладання вольових зусиль. При цьому людина усвідомлює важливість своєчасного виконання такої діяльності. У дорослої людини лінощі можуть бути як ситуативними, так і системною якістю особистості.

Ситуативні лінощі обумовлюються різними чинниками: хронічним стресом, перевтомою, необхідністю робити тривалу й монотонну роботу або справи, які видаються нікому не потрібними, низкою попередніх побутових невдач, після яких в людини все валиться з рук, та ін.

Тривалі ситуативні лінощі можуть бути наслідком більш глибоких негативних факторів – проблем у родині або особистому житті, значної невідповідності змісту роботи людини її інтересам і вподобанням, невдоволення умовами праці в цілому (низькою заробітною платою тощо). Погані стосунки та/або конфлікти працівника зі своїм керівником чи фахівцем з охорони праці через попередні порушення ним правил безпеки на виробництві також спричиняють посилення його ліні стосовно власної безпеки. Тут спрацює явище **переносу**. Наприклад, у ситуації, коли працівник порушив чи здійснив спробу порушити правила безпеки на виробництві (не скористався захисним одягом, не вимкнув електропостачання технічного обладнання тощо) і це порушення було виявлено керівником. Типовою реакцією керівника на таке порушення є усна догана працівнику. Такі догани, як правило, неефективні, оскільки породжують прихований конфлікт: працівник на словах погоджується з керівником, але при цьому переживає, хоча й приховує, негативні емоції – роздратування, гнів, образу. Оскільки ці емоції працівник не проявляє у спілкуванні зі своїм керівником, вони переносяться на інший об'єкт. Таким об'єктом стає ситуація, через яку виник конфлікт, а саме ті засоби безпечного виробництва, які не використав працівник, що і стало причиною конфлікту. Таким чином, догана керівника, метою якої було стимулювати працівника дотримуватись правил безпечної роботи, має прямо протилежний ефект – в останнього виникає стійке негативне ставлення до цих правил.

Аналогічні ситуації переносу часто виникають у житті мільйонів дорослих людей. Вони стримують свої негативні емоції упродовж робочого дня, а потім переносять їх на інший об'єкт або вивільняють в активних видах спорту, захопленнях, експресивному спілкуванні або ж у конфліктах через найменший привід з друзями і членами власних родин. Але в умовах професійної діяльності **перенос конфліктної ситуації** в разі порушення правил безпеки часто підсилює небажання робітників дотримуватись їх. Тому в розмові керівника з працівником, який порушив або спробував порушити правила безпеки під час виконання робіт, основну увагу варто звернути не на сам факт порушення або негативні риси особистості людини, а на **пріоритет цінності її життя і здоров'я**. Надаючи негативну характеристику вчинку працівника, який порушив правила безпечної роботи, слід оцінювати його дії, а не особистісні якості. Порівняйте вислови.

«*Ти вчинив погано!*» — звучить неприємно, але об'єктивно характеризує ситуацію.

«*Ти погана людина!*» — руйнує позитивну самооцінку особистості. Відповідно до закону соціальної психології «дзеркало відносин», людина зі 100%-вою вірогідністю негативно ставитиметься до іншої людини, яка першою виявила до неї неприязне ставлення. Після негативної оцінки особистості в цілому працівник не буде прислухатися до подальших слів керівника і не погодиться з його навіть найраціональнішими думками.

Іншим чинником лінощів на роботі є лінь як системна якість особистості, яка проявляється у всіх видах діяльності працівника — як на роботі, так і в особистому житті. Схильність людини до лінощів можна виявити за допомогою різних психологічних тестів та анкет. Наведемо приклад.

Відповіді на такі запитання дають можливість виявити потребу людини в активності, схильність робити все вчасно чи відкладати на завтра, звичку брати відповідальність за свої вчинки на себе чи перекладати її на інших людей. За результатами аналізу відповідей респондентів на запитання анкети за кожну відповідь, що характеризує відсутність схильності до лінощів (відповіді «зроблю сам» на запитання 1, «викидаю одразу» на запитання 2, «пройду кілометр» на запитання 3 тощо), опитуваним нараховується по 1 балу.

Результат у сім—вісім балів свідчить про відсутність лінощів, високу життєву активність респондентів, їх схильність до трудоголізму. Три—шість набраних балів відповідають нормі. Результат в один—два бали часто є ознакою лінощів як системної якості особистості, яку важко подолати.

Різновидом лінощів у дорослої людини є **прокрастинація**. Прокрастинація являє собою життєву стратегію особистості, що проявляється у схильності відкладати важливі справи на останній момент. Така стратегія найчастіше властива малодосвідченим працівникам у період ранньої дорослості (20—40 років), які ще не навчилися раціонально



Анкета для виявлення лінощів у дорослої людини

1. Ви припаркували машину, але вона заважає вийти вашому другу. Ви дасте йому свої ключі або поставите авто самі?
2. Чи завжди ви одразу викидаєте сміття, порожні пляшки, непотрібні коробки?
3. Вам треба зняти гроші з картки. Біля вашого будинку є банкомат, але він бере комісію. Через один кілометр стоїть банкомат, який комісію не бере. Чи підете ви до нього?
4. У вас закінчилася зубна паста. Чи підете ви одразу за нею в магазин, якщо на сьогодні у вас ще є жувальна гумка?
5. У вихідний увечері ви дивитесь удома телевізор. Телефонують товариш, який кличе вас за півгодини йти розважатися. Ви підете?
6. Чи змогли б ви протягом двох місяців щодня прокидатися о 6:00 ранку для того, щоб побігати, якщо хочете схуднути?
7. Чи розділяєте ви білі й кольорові речі для прання?
8. Ви зазвичай підіймаєтесь сходами, якщо поряд є ескалатор?



розподіляти свій робочий час. Вранці такому працівнику здається, що в нього дуже багато робочого часу і він усе встигне. Як наслідок, людина витрачає час на другорядні речі, а складні, важливі справи робить наприкінці робочого дня, в умовах цейтноту, який сама собі створює. При цьому вірогідність виробничого травматизму через неуважність, необхідність поспішати, недостатній контроль своїх дій і ситуації в цілому збільшується. Для подолання явища прокрастинації використовуються спеціальні психологічні вправи, спрямовані на формування навичок раціонального розподілу працівниками свого робочого часу («Мішень», «Дерево цілей» тощо).

У вправі «Мішень» учасникам пропонується зображення мішені, на якому вони мають позначити свої головні робочі цілі або завдання упродовж робочого дня. При цьому найважливіші цілі розміщуються всередині мішені, а найменш важливі — у її зовнішньому колі. Якщо необхідно зробити акцент на дотриманні правил безпечної праці, то в центральному колі може бути відображена однакова для всіх учасників ціль, наприклад «Безпечно відпрацювати робочий день та повернутися додому, до своєї родини».

Іншим варіантом цієї вправи є «Дерево цілей». На схематичному «Дереві» учасники також мають відобразити свої основні робочі цілі/завдання упродовж робочого дня. При цьому стовбур і центральні гілки «дерева» відображають декілька найбільш важливих професійних цілей і завдань, «корені» — завдання / необхідні

засоби, без яких реалізація завдань, позначених на стовбурі і гілках дерева, буде неможливою. У кроні дерева учасники вправи довільно записують другорядні робочі завдання та інші поточні справи упродовж робочого дня (звички, телефонні розмови, ігри через мобільний інтернет, неофіційне спілкування з колегами тощо).

Після таких вправ обов'язково проводиться групове обговорення їх результатів. Ефективність використання



спеціальних психологічних прийомів і вправ з цілепокладання обумовлюється тим, що особистість більше цінує власний життєвий досвід, ніж досвід інших людей. Тому будь-який інструктаж чи роз'яснювальна робота щодо того, які саме цілі впроваджувати робочого дня є головними (наприклад, чітке дотримання правил безпеки), а які — другорядними (чергова телефонна розмова чи перегляд новин в Інтернеті), будуть менш ефективними, ніж аналогічний досвід, одержаний працівниками самостійно. Групове обговорення таких вправ підвищує їх дієвість через **ефект соціального тиску**. Людина, яка розповіла іншим (особливо давно і добре знайомим) людям про свої пріоритетні цілі, як правило, почуватиметься незручно, демонструючи одразу після цього протилежну поведінку. При цьому ефект соціального тиску частіше спостерігається в чоловічих, аніж у жіночих колективах («Чоловік сказав — чоловік зробив»).

Ще одним різновидом лінощів на роботі є **соціальні лінощі**. Ефект соціальних лінощів, або ефект Рінгельмана, був відкритий майже 100 років тому. Численні дослідження зарубіжних учених у XX ст. показали, що в соціальній групі людина докладає в середньому на 20% менше зусиль для виконання роботи, ніж коли вона працює індивідуально. Чим більше часу існує певна соціальна група, тим більшою мірою її учасники схильні покладатися на те, що важливі для всієї групи справи, у тому числі і з до-

тримання правил безпеки, зробить хтось інший. Чіткий розподіл обов'язків і індивідуальна відповідальність кожного працівника за свою «ланку» безпеки дають можливість запобігти недотриманню правил безпеки робочими бригадами. У цьому разі кожен працівник уже не вважає, що необхідні заходи із забезпечення промислової безпеки точно вжив хтось інший.

Знання спеціалістами з охорони праці видів та особливостей проявів лінощів у працівників сприяє зниженню впливу цього чинника виробничого травматизму. Подолати ефект різних видів лінощів повністю неможливо, але кількість їх проявів значно зменшується в тих трудових колективах, де працівники регулярно чують від керівництва, чітко знають і вірять, що:

1) їхня робота соціально важлива і має сенс, а продукти їхньої праці потрібні іншим людям у різних куточках країни і поза нею;

2) їхній індивідуальний внесок у роботу буде помічений і оцінений керівником, оскільки керівник набагато частіше помічає і схвалює позитивні приклади дотримання працівниками правил безпеки (хвалить за те, що все зроблено, як треба), ніж критикує і сварить за порушення;

3) саме їхня робота необхідна для здійснення всього виробничого процесу і без їхньої участі інші працівники не зможуть ефективно працювати;

4) у колективі переважають позитивні міжособистісні стосунки і немає значних та тривалих конфліктів.



ТОВ “УЧБОВИЙ КОМБІНАТ “СЛАВУТИЧ” проводить:

НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКУ ЗНАТЬ
КЕРІВНИКІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ НА ЗНАННЯ:

- ▶ Правил безпеки систем газопостачання України;
- ▶ Правил будови та безпечної експлуатації: вантажопідіймальних кранів, підйомників, ліфтів, котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари і гарячої води;
- ▶ Правил ТЕ теплових установок і мереж;
- ▶ Правил охорони праці під час експлуатації тепломеханічного обладнання електростанцій, теплових мереж і тепловикористовувальних установок;
- ▶ Правил БЕ і ТЕ електроустановок споживачів (група II-V з електробезпеки);
- ▶ Правил будови і безпечної експлуатації стаціонарних компресорних установок, повітропроводів і газопроводів;
- ▶ Системи стандартів безпеки праці. Охорона праці і промислова безпека у будівництві (ДБН);
- ▶ Правил охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями;
- ▶ Правил охорони праці під час виконання робіт на висоті;
- ▶ Правил охорони праці при виробництві, зберіганні, транспортуванні та застосуванні хлору;
- ▶ Правил будови і безпечної експлуатації ескалаторів;
- ▶ Правил будови і безпечної експлуатації навантажувачів;
- ▶ Правил безпечного виконання робіт при спорудженні об'єктів з монолітного бетону та залізобетону;
- ▶ Правил будови і безпечної експлуатації фреонових холодильних установок;
- ▶ Правил будови і безпечної експлуатації аміачних холодильних установок;
- ▶ Правил безпечної експлуатації магістральних газопроводів;
- ▶ Правил безпечної експлуатації та обслуговування обладнання автомобільних газонаповнювальних компресорних станцій (АГНКС).



03062. м. Київ, пр. Перемоги, 67
а/с 59 (ст. м. "Нивки")
Тел.: 451-00-47, 205-36-77

www.slav.in.ua

НАВЧАННЯ БЕЗПЕЧНИХ МЕТОДІВ ТА ПРИЙОМІВ ВИКОНАННЯ
РОБІТ ПРИ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, ОБСЛУГОВУВАННІ ТА ВИКОНАННІ
РЕМОНТНИХ РОБІТ НА ОБ'ЄКТАХ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ:

- ▶ посудини, що працюють під тиском;
- ▶ димові та вентиляційні канали;
- ▶ аміачно-холодильні установки;
- ▶ газонебезпечні та вогневі роботи;
- ▶ самопідіймальні колиски;
- ▶ використання перекису водню;
- ▶ роботи на висоті з використанням спеціальних страхувальних засобів;
- ▶ газове господарство та ін.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ З ПРИСВОЄННЯМ
КВАЛІФІКАЦІЇ ЗА ПРОФЕСІЯМИ:

- ▶ оператор АЗС, оператор ГРС, оператор котельні;
- ▶ слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування;
- ▶ слюсар з ремонту технологічних установок; машиніст технологічних компресорів;
- ▶ машиніст компресорних установок; машиніст холодильних установок;
- ▶ машиніст крана (кранівник); машиніст крана автомобільного, стропальник, водій навантажувача, ліфтер;
- ▶ електрозварник (атестація дипломованих зварників);
- ▶ електрогазозварник, газорізальник; наповнювач балонів та ін.

ПОЖЕЖНО-ТЕХНІЧНИЙ МІНІМУМ

Ліцензія Міністерства України № 270654 від 02.07.2013 р.

Реклама



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...

Продовження. Початок у № 12/2014 і № 1, 2, 4, 6/2015



Олеся Цибульська,
завідувач науково-
дослідної лабораторії
управління охороною праці
ДУ «ННДІБООП»

У рамках циклу, присвяченого комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», пропонуємо огляд ст. 7 «Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці». У статті також окреслено ситуацію, що склалася із застосуванням нової Гігієнічної класифікації праці під час проведення атестації робочих місць за умовами праці.



Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

На сьогодні рівень розвитку техніки поки що не здатний забезпечити створення в усіх випадках і всім працівникам належних умов праці, які б запобігали дії шкідливих умов праці на їхній організм. Тому для таких працівників законодавством передбачено певні види пільг та компенсацій.

Відповідно до частини першої ст. 7 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закон) **працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газом, солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову**

оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством. Тобто згідно з положеннями Закону працівникам гарантується надання *восьми* видів пільг і компенсацій.

Ще *одна* обов'язкова пільга надається відповідно до ст. 165 **Кодексу законів про працю України** (далі — КЗпП), а саме — безоплатне забезпечення працівників милом. Отже, чинним законодавством України передбачено надання працівникам, які зайняті на роботах в умовах праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, *дев'яти* видів пільг і компенсацій.

Лікувально-профілактичне харчування (далі — ЛПХ) надається лише тим працівникам, які зайняті на роботах з особливо шкідливими умовами праці, з метою зміцнення їхнього здоров'я та запобігання професійним захворюванням. Таке харчування надається працівникам у ті дні, коли вони фактично виконували роботи на виробництвах за професіями і на посадах, передбачених відповідним переліком (див. *інфографіку*), а також у дні хвороби з тимчасовою втратою працездатності, якщо захворювання за своїм характером є професійним, і хворого не було госпіталізовано. Тим працівникам, які одержують ЛПХ, додаткова безоплатна видача молока не здійснюється.

Витрати, пов'язані з безоплатною видачею ЛПХ працівникам, повинні провадитись за рахунок собівартості продукції. А в бюджетних організаціях — за рахунок асигнувань з бюджету.

Працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, передбачено видачу молока або інших рівноцінних харчових продуктів (див. *інфографіку*). Основною метою видачі молока є підвищення опору організму людини несприятливим чинникам виробничого середовища.

Молоко видається по 0,5 л на зміну незалежно від її тривалості у дні

Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці



Мал. Ю. Судака

фактичної зайнятості працівника *на роботах, пов'язаних з виробництвом або застосуванням хімічних речовин*, передбачених у **Переліку хімічних речовин, при роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів¹**, затвердженому Міністерством охорони здоров'я СРСР від 04.11.1987 № 4430-87.

Разом з тим не рекомендується видавати молоко *на роботах, пов'язаних з постійним контактом із неорганічними сполуками свинцю*. Тому на таких роботах рекомендується замість молока видавати кисломолочні продукти та продукти, що містять пектин (киселі, мармелад, концентрат пектину з чаєм, фруктові соки, повидло, джем тощо). Причому перші — протягом робочого дня, а другі — перед початком роботи.

Молоко або інші рівноцінні харчові продукти видаються також працівникам, які зайняті *на роботах із застосуванням радіоактивних речовин у відкритому вигляді, що використовуються за першим та другим класами робіт*.

Відповідно до частини другої ст. 7 Закону України «Про охорону праці» **в разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором**.

При роботі в умовах високої температури (понад +30 °C) та інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення, у процесі якого організм працівника втрачає ряд необхідних для нормальної життєдіяльності солей. Для збереження нормального стану організму під час роботи в таких умовах велике значення має раціональний питний режим. Отже, обов'язковим є безоплатне надання *працівникам гарячих цехів і виробничих ділянок газованої підсоленої води* (див. інфографіку). Поряд з іншими санітарно-гігієнічними і технічними заходами це дає змогу зменшити шкідливий вплив високої температури і променистого тепла на організм працівників і запобігти тепловим ударами.

Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці



Відповідно до ст. 168 КЗпП працівникам, які працюють *у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях*, а також вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються в робочий час. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Тривалість таких перерв передбачається в колективному договорі підприємства або визначається спеціальним наказом по підприємству.

Працівникам, які зайняті на роботах *у важких або шкідливих умовах праці не менше 50% робочого часу*, надається скорочений робочий тиждень, тривалість якого не повинна перевищувати 36 годин. Згідно з частиною другою ст. 51 КЗпП перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством (див. інфографіку).

Відповідно до ст. 76 КЗпП щорічні додаткові відпустки надаються працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки, що нада-

ється при зайнятості працівника *у шкідливих умовах праці не менше 50% робочого часу*, залежить від ступеня дії шкідливих виробничих чинників, які мають бути виявлені під час атестації умов праці на робочому місці, та може становити до 35 календарних днів. Законодавчі та нормативно-правові акти, відповідно до яких надається така відпустка, наведено на інфографіці.

Працівникам, зайнятим *у важких та шкідливих умовах праці не менше 80% робочого часу*², надається пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах. Підставою для цього є законодавчі та нормативно-правові акти, наведені на інфографіці.

Відповідно до ст. 100 КЗпП працівникам, зайнятим на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах в умовах підвищеного ризику для здоров'я, встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України (див. інфографіку).

Доплата до заробітної плати вартується від 4 до 24% посадового окладу. Розмір доплат залежить *від ступеня і тривалості дії протягом робочої зміни всіх шкідливих виробничих чинників* (хімічних, фізичних, важкості та напруженості праці, а також зайнятості в різних змінах), що мають бути виявлені під час атестації робочих місць.

Ст. 165 КЗпП та ст. 8 Закону України «Про охорону праці» роботодавець встановив обов'язковість без-

¹Відповідно до Порядку безоплатної видачі молока та інших рівноцінних харчових продуктів працівникам та службовцям, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, затвердженого постановою Держкомітету СРСР з праці і соціальних питань та Президії ВЦРПС від 16.12.1987 № 731/П-13, рівноцінними молоку харчовими продуктами вважається кефір, простокваша, мацони та інші.

²Детальніше про організацію хронометражних спостережень — у статті О. Орехової та О. Павленка «Вчимося правильно складати фотографію робочого дня», опублікованій у № 6/2015.

оплатної видачі мила на роботах, пов'язаних із забрудненнями. А на роботах, де можливий вплив на шкіру людини шкідливих речовин, — мийних та знежирювальних засобів.

Якщо з якихось причин роботодавець не видає працівникам, зайнятим на таких роботах, перелічених вище засобів захисту, то вимоги частини третьої ст. 8 Закону в такому разі зобов'язують його компенсувати відповідним працівникам витрати, пов'язані із самостійним придбанням таких засобів, але в межах установлених норм.

Відповідно до частини третьої ст. 7 Закону України «Про охорону праці» **роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги та компенсації, не передбачені законодавством** (частина третя ст. 13 КЗпП). Так, за рахунок власних коштів можуть надаватися відпустки більшої тривалості, ніж це передбачено у ст. 76 КЗпП, надбавки за особливі умови праці, встановлюватися безплатні обіди для працівників тощо. У разі відсутності достатньої фінансової змоги (прибутків) невиконання цього пункту не розглядається як порушення трудового договору.

Слід зауважити, що затвердження у квітні 2014 р. нової Гігієнічної класифікації праці та набрання нею чинності 30 травня 2014 р. без внесення відповідних змін у пов'язані з нею нормативні акти створило так звану «мертву зону» у правовому полі в частині проведення атестації робочих місць за умовами праці, а отже, і в частині надання працівникам пільг та компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці. Ситуацію, у межах своїх повноважень, періодично намагають-



«... Зайнятість працівника у важких та шкідливих умовах праці підтверджується тільки при проведенні на робочому місці працівника атестації робочого місця за умовами праці (далі — атестація). Важливо під час її проведення:

- ⇒ визначити максимальну кількість шкідливих та небезпечних виробничих факторів і правильно встановити ступінь їх дії;
- ⇒ належно провести хронометраж робочого часу (період зайнятості працівника під дією визначених шкідливих факторів);
- ⇒ встановити працівникові повний перелік і належний розмір пільг та компенсацій за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- ⇒ ознайомити працівника з матеріалами атестації, а випуску з наказу про підбиття підсумків атестації внести до трудової книжки працівника.

Гігієнічну оцінку умов праці на робочому місці працівника, визначення ступеня дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів проводять шляхом порівняння результатів їх санітарно-гігієнічних досліджень з даними додатків до нормативного акта «**Державні санітарні норми і правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»**», затвердженого наказом МОЗ України від 08.04.2014 № 248».

А. Стовбун, канд. мед. наук, головний спеціаліст — довірений лікар відділу охорони здоров'я департаменту охорони праці ФПУ (журнал «Охорона праці», № 3/2015)

ся роз'яснити представники Міністерства соціальної політики України³.

З їх офіційних роз'яснень випливає, що за рішенням МОЗ та Мінсоцполітики України *до моменту затвердження критеріїв та показників*, за якими визначатиметься право працівників на пенсію за віком на пільгових умовах, щорічні додаткові відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці, під час оцінки умов праці пропонується використовувати вимоги додатка 4 до **Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці**, затверджених постановою Мінпраці України від 01.09.1992 № 41 та Головним державним санітарним лікарем України, а також вимоги **наказу МОЗ та Мінпраці України «Про затвердження показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'яза-**

них із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів» від 31.12.1997 № 383/55.

Нова Гігієнічна класифікація праці має застосовуватися під час гігієнічної оцінки умов праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, для визначення їхнього права на скорочену тривалість робочого тижня, безоплатне забезпечення працівників ЛПХ, молоком або рівноцінними харчовими продуктами.

Відповідно до частини четвертої ст. 7 Закону України «Про охорону праці» **протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен не пізніше як за два місяці письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.**

Необхідно звернути увагу, що саме ця частина ст. 7 зазнала змін під час другої редакції Закону в 2002 р. Ця вимога тепер повністю відповідає вимогам ст. 32 КЗпП України.

Отже, після письмового інформування працівника про зміни виробничих умов пільги й компенсації продовжують діяти протягом двох місяців. Це однаковою мірою стосується компенсацій і пільг, визначених законодавством, а також тих, які встановлюються додатково в колективному договорі. Пільги, визначені законодавством, є обов'язковими для виконання і зменшенню не підлягають.

Далі буде



З 1 квітня 2015 р. вік жінок, необхідний для призначення пенсій на пільгових умовах, збільшується на 5 років. Цей процес відбуватиметься поступово протягом 10 років — кожного року на 6 місяців. Зазначена зміна є необхідною узгодити пільговий пенсійний вік жінок із загальним пенсійним віком для жінок, який поетапно змінюється починаючи з 1 жовтня 2011 р.

Також поетапно на 6 місяців за рік змінюється загальний стаж роботи для призначення пенсій на пільгових умовах. При цьому необхідна тривалість пільгового стажу залишається без змін.

Довідково. Законодавством передбачено, що відшкодування коштів на виплату та доставку пільгових пенсій здійснюється Пенсійному фонду України за рахунок коштів підприємств. Проте відшкодується лише 64,1% зазначених витрат.

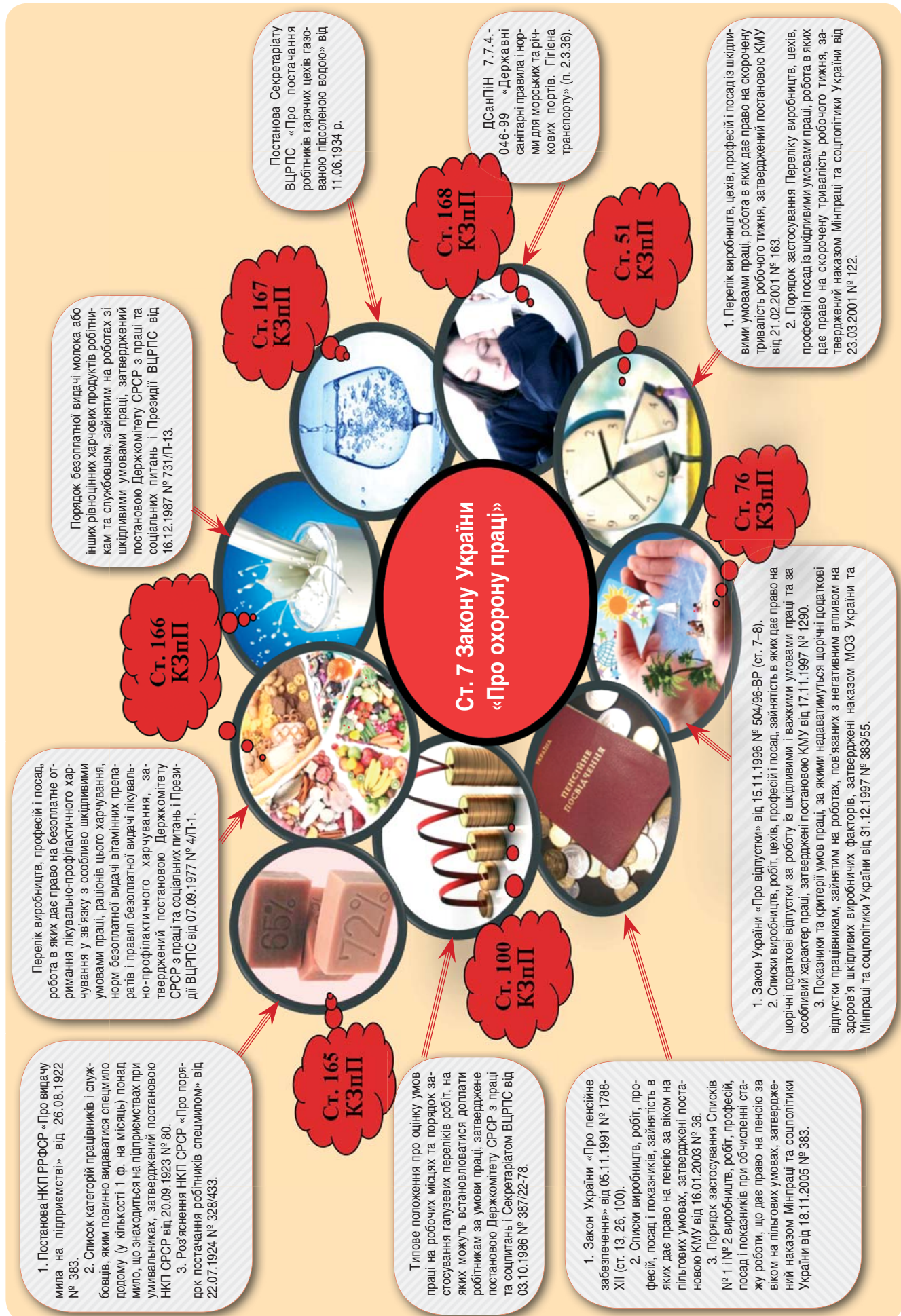
Станом на 1 березня 2015 р. заборгованість підприємств по відшкодуванню витрат на виплату та доставку пільгових пенсій складає 7,7 млрд грн. Це призводить до необхідності здійснювати виплату пільгових пенсій фактично за рахунок усіх інших пенсіонерів.

У такий же спосіб змінюється тривалість загального стажу роботи, необхідного для призначення пенсії за вислугу років, а для окремих категорій працівників — необхідної вислуги років. При цьому умови призначення пенсій за вислугу років у частині тривалості раніше набутого спеціального стажу залишаються незмінними.

Зміни умов призначення пільгових пенсій та пенсій за вислугу років відповідно до ст. 22 Конституції України стосуватимуться лише нових пенсіонерів, орієнтовно 27,9 тис. осіб, з яких 23,3 тис. — жінки.

З прес-релізу Пенсійного фонду України від 13.03.2015 р.

³ Докладніше про це — в офіційних відповідях, опублікованих у додатку до журналу № 6/2015 та № 8/2015 (у рубриці «Запитували — відповідаємо»).



«СВЯЩЕННІ КОРОВИ» України

Трохи більше року минуло з моменту публікації статті «Розслідування закінчено. Забудьте!» у № 8 за 2014 р. Йшлося про причини вибуху газу на автозаправному комплексі компанії «БРСМ-Нафта» (далі — «БРСМ»), що стався 22 квітня 2014 р. поблизу Переяслава-Хмельницького Київської області. Через грубу помилку під час будівництва АЗК (не можна також не згадати про безпечність та необізнаність персоналу в питаннях безпеки) газ унаслідок витoku з крихітного отвору в іржавій (!) трубі газопроводу накопичився в підвальному приміщенні (якого не було в проекті) і вибухнув. Підсумок — шість осіб загинуло, ще шість одержали травми різного ступеня тяжкості. Хоча з моменту вибуху вже минуло півтора роки, винні в трагедії досі не названі.

За великим рахунком цього ніхто й не збирається робити, тому що, за чутками, фірма належить до так званих священних корів, що мають серйозних заступників у верхах правоохоронної системи.

Коли відразу після аварії інспектори Держгірпромнагляду кинулися перевіряти подібні АЗС і АЗК, розташовані в різних регіонах України, на предмет дотримання правил безпеки при будівництві та експлуатації, їх звідти, просто кажучи, вигнали. А потім приспів і мораторій на проведення перевірок...

Усі мої побоювання, які я висловив у тій статті, справдилися: порушення нормативно-правових актів з охорони праці при проектуванні, будівництві та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки компанії «БРСМ», а також відсутність представників Держгірпромнагляду в комісіях під час здачі цих об'єктів в експлуатацію ще призведуть до чергової події... І таки призвели — до грандіозної пожежі поблизу м. Василькова Київської області, де на початку червня зайнялася нафтобаза знову ж таки компанії «БРСМ». Десять днів уся Україна в режимі онлайн спостерігала за жакливим полум'ям, багатометровими клубами чорного диму, героями-пожежниками й усілякими аналітиками, провісниками та спікерами різних міністерств і відомств. Усіх цікавило одне питання: чому виникла пожежа? Відповідь стисло: бо її було заплановано! Не сьогодні, так завтра, не завтра, так через рік. Але все одно рвонуло б! Тому що не можна нехтувати елементарними правилами безпеки.

Є такі речі, які неможливо зрозуміти, тому що вони не поєднуються. Візьмо хоча б літературу: живий труп, гарячий сніг та ін. Тож як ви відреагуєте на мою заяву про те, що ніякої пожежі... не було?! З тієї простої причини, що нафто-



Якщо не можна, але дуже кортить, то можна.

Шолом-Алейхем



база, що горіла, ніде не зареєстрована — її немає в інформаційних базах органів державної і місцевої влади!!! За документами — немає! Не вірите мені? Тоді цитую виступ міністра внутрішніх справ Арсена Авакова на засіданні Кабінету Міністрів України 12.06 2015:

— Установлено, що діяльність з переробки та реалізації нафтопродуктів на цій базі здійснювалася без відповідних дозволів про введення в експлуатацію, діяльність нафтоосховища, виконання робіт підвищеної небезпеки.

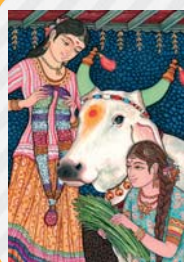
У Державній архітектурно-будівельній інспекції відсутня будь-яка інформація щодо цього об'єкта. Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки також не має відомостей про діяльність цієї нафтобази...

Як таке може бути, запитаєте ви? Та дуже просто: справа в тому, що фірму «БРСМ» напряму пов'язують у ділових колах з колишнім міністром енергетики та вугільної промисловості

України Едуардом Ставицьким, а все, що пов'язано з цією людиною, є своєрідними «священними коровами», які не підлягають ні контролю, ні перевіркам, і взагалі — недоторканні.

Звідси заплющені очі контролюючих органів і всездозволеність у діях напівлегальної фірми.

Нагадаю, що причиною вибуху на автозаправному комплексі «БРСМ» стало порушення вимог державних будівельних норм при проектуванні та будівництві об'єкта, що було доведено комісією Держгірпромнагляду. Упевнений, що й у випадку з пожежею на нафтобазі «БРСМ» буде виявлено схожі порушення. Уже сьогодні фахівці говорять про те, що резервуари з нафтою були неприпустимо близько розташовані один до одного.



Священна корова — первісно звичайна індійська корова, наділена казковими привілеями через релігійні погляди жителів Індії та Непалу. У переносному значенні священна корова — це будь-яка табуована тема або недоторканий об'єкт у тій або іншій культурі, субкультурі, співтоваристві або навіть у рамках свідомості однієї-єдиної людини.

За фактом пожежі розпорядженням Кабінету Міністрів України від 9 червня № 583-р створена урядова комісія з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, яка виникла 08.06.2015 на нафтобазі «БРСМ» під Васильковом. А Держгірпромнаглядом 11.06.2015 сформована комісія зі спеціального розслідування групового нещасного випадку на цій же нафтобазі.

Робота обох комісій досі триває, але, як стало відомо з неофіційних джерел, комісія Держгірпромнагляду в перший її візит на місце подій навіть не пустили на територію нафтобази, незважаючи на дозвіл слідчого прокуратури. Нічого, мовляв, вам там робити. Усі документи в слідчих органах, тож не треба вештати базу.

Керівництво фірми все ще розраховує на свою ексклюзивність, якщо не сказати, недоторканність. А може, так воно і є?

Однак комісія Держгірпромнагляду, незважаючи на певні складнощі, працює. Визначено список загиблих і потерпілих (відповідно 3 і 5 осіб), які підпадають під дію закону України «Про охорону праці». Ведеться робота з постраждалими та родичами загиблих. Як стало відомо буквально днями, у членів комісії немає розбіжностей відносно кваліфікації даного групового нещасного випадку. Головне завдання, яке необхідно вирішити її членам, — установити причини виникнення такої великої пожежі. А отут версій — неоране поле: підпал конкурентами, порушення будівельних норм, правил протипожежної безпеки, технології виробництва тощо.

Розбірки між бізнес-кланами ми навіть розглядати не будемо. Це прерогатива прокуратури. Порушення при проектуванні і в технології виробництва вочевидь мають місце, тому що резервуари — ось вони, стоять один біля одного, скорботні свідки серйозних порушень.

Недотримання заходів безпеки теж у наявності. Усі ЗМІ облетіла звістка, що для перекачування нафтопродуктів використовувався побутовий насос, а не ліцензований.

Неосвіченість персоналу — теж реальність. Тому що, знову ж за заявою ЗМІ, це не перша пожежа на цьому об'єкті підвищеної небезпеки. Але якщо раніше вогонь вдавалося якось долати, то цього разу не вийшло. Звідси й запізній (майже на дві години) виклик пожежних.

Ми у XXI столітті живемо, і на об'єкті підвищеної небезпеки повинні бути незалежні датчики або інші прилади, які автоматично сповіщають рятувальні служби про надзвичайну ситуацію. Але тут їх не виявилося, адже об'єкт — нелегальний.

Питань вистачає. Відповідей — нема. За фактом пожежі та її наслідками працює державна комісія, комісія Держгірпромнагляду і Генеральна прокуратура. Коли ми довідаємося про результати їх розслідувань — невідомо. Багато ви знаєте про результати розслідування вибуху на АЗК «БРСМ» біля Переяслава-Хмельницького? Отож.

Чому я написав цей матеріал? Просто стало відомо, що Кабмін виділив 47,75 млн грн на ліквідацію наслідків пожежі на нафтобазі в селі Крячки Васильківського району Київської області. Відповідне рішення закріплено розпорядженням Кабінету Міністрів України № 715 від 23 липня.

Зокрема, 1,16 млн грн спрямовано на виплати одноразової грошової допомоги потерпілим і родинам осіб, які загинули під час ліквідації наслідків надзвичайної ситуації (з розрахунку 200 000 грн за кожного загиблого члена родини та 70 000 грн на кожного потерпілого). Крім того,



46,59 млн грн виділено для відшкодування витрат, пов'язаних з ліквідацією наслідків надзвичайної ситуації.

Загинули та постраждали люди, населенню, навколишньому середовищу, державі нанесено збиток, який відшкодується з кишені... платників податків.

А «святенні корови» продовжують пастися на наших полях.

Р. С. Про результати спеціального розслідування комісії Держгірпромнагляду редакція повідомить після його завершення.

Володимир Терещенко, власкор



ЕКІПАЖ
ТЕХНОЛОГІЧНА ГРУПА

www.ekipage.com

ПОКАЖЧИКИ НАПРУГИ
 без вбудованого джерела живлення
 контактного типу
 світлозвукова індикація
 на всі класи напруги



ЗАЗЕМЛЕННЯ ПЕРЕНОСНІ
 надійні фазні затискачі
 зносостійкі провідники
 ізолюючі штанги легкі та міцні
 на всі класи напруги



можливе виготовлення заземлень
 за вимогами ЗАМОВНИКА

Тел./факс: (057) 778-0161; 752-0158; 293-3147
 e-mail: ekipage@kharkov.com

Повірка чи калібрування?

З 1 січня 2016 року набирає чинності новий Закон України «Про метрологію та метрологічну діяльність». Він, серед іншого, зобов'язує проводити калібрування вимірювальної техніки, яка сьогодні використовується при проведенні технічної експертизи устаткування підвищеної небезпеки. Чим калібрування відрізняється від повірки засобів вимірювальної техніки (ЗВТ) і де можна одержати таку послугу експертним організаціям і підприємствам, що використовують ЗВТ, – розповідає начальник відділу метрологічного контролю НВП «ТЦ «ДІЕКС» Михайло Сунцов.



– Михайле Михайловичу, як після набуття чинності згаданого закону буде проводитися повірка/калібрування засобів вимірювальної техніки?

– Давайте почнемо не з цього питання, а з його передісторії. З 16 травня 2008 року Україна є членом Світової організації торгівлі – (СОТ), а з 1 січня 2016 року набуває чинності Угода про асоціацію України і ЄС. Це означає, що вже з нового року в повному обсязі запрацює зона вільної торгівлі між Україною та ЄС. У зв'язку з цим нашій країні потрібно якнайшвидше усунути всі бар'єри, що перешкоджають розвитку вільної торгівлі з країнами – членами ЄС.

Наскільки готові до відкриття «торговельних кордонів» держава, економіка, суспільство? Не можу судити про це в цілому, у сфері ж технічного регулювання, зокрема у метрології, процеси зближення з ЄС хоча й здійснюються, але до їх логічного завершення ще далеко. Візьмемо одне із найбільш глобальних питань – адаптація термінологічного апарата. Адже щоб підприємці з України та ЄС плідно співробітничали, вони повинні не тільки працювати за одними правилами, але й оперувати одними поняттями, розуміти один одного. Єдиний понятійний апарат допоможе розібратися, у яких умовах і з використанням яких технологій виробляється той або інший товар, яка його ринкова вартість тощо. Питання вимірювання фізичних величин кінцевого продукту (довжини, частоти, часу, об'єму) відіграють тут не останню роль, отже, в Україні і ЄС повинні бути і єдині правила вимірювання фізичних величин.

Прокидаючись, ми дивимося на годинник – «час», коли виходимо на вулицю, цікавимося погодою – «температура», «вологість» і «тиск», особливо це акту-



ально для хворих на гіпертонію. За кермом автомобіля водії дивляться на прилади і визначають «тиск» у системі і «об'єм» пального, а при русі – «швидкість», а також «колір» на світлофорах. На слух вони оцінюють рівень «шуму» і «вібрацію» автомобіля. У магазинах при купівлі товару нас цікавлять «вага», «об'єм», «довжина» тощо.

Усе перераховане вище – **фізичні величини**. Їх значення можна визначити «на око», тобто СУБ'ЄКТИВНО, або з певною точністю, застосовуючи спеціальні прилади **«засоби вимірювальної техніки»** – ЗВТ. Це вже ОБ'ЄКТИВНА оцінка.

Саме цими поняттями, процедурами, технічними засобами й оцінками фізичних величин і оперує наука **«метрологія»**.

Кожна країна світу в системі управління має структуру, що спеціалізується на даних питаннях. В Україні раніше цю сферу регулював Держспоживстандарт, а зараз – Департамент технічного регулювання при Міністерстві економічного розвитку і торгівлі України.

У нашій країні для вимірювання фізичних величин використовується еталонна система, а еталони всіх мір зберігаються в чотирьох науково-дослідних метрологічних інститутах. Засоби вимірювання, у свою чергу, повинні відповідати цим еталонам. Але досягти 100%-вої відповідності чомусь, як відомо, дуже складно, тому при вимірюванні фізичних величин засобами вимірювальної техніки допускається певна похибка – тобто ступінь відхилення результату від істинного значення фізичної величини.

Простіше кажучи, той або інший прилад вимірює величину з такою-то похибкою.

Термін «похибка» Україна успадкувала від радянської метрології, у Європі ж, та й у світі в цілому, вживається термін «невизначеність». Відповідно, цей термін повинен





призвичаїтися до вітчизняної метрології й використовувати-ся, зокрема, під час повірки (визначенні метрологічних характеристик) засобів вимірювальної техніки. У чому тут складність? Як мінімум у тому, що для впровадження цього терміну потрібно змінити надзвичайну кількість нормативних документів, розроблених для повірки кожного типу вимірювальної техніки (а їх тисячі різновидів). А як максимум — необхідно навчити величезну кількість працівників метрологічних лабораторій правильно визначати цю саму «невизначеність». Адже процедура повірки досить проста: порівнюються більш точні показники з менш точними, і якщо похибка при порівнянні вписується у припустиме значення, прилад допускається до експлуатації. А от невизначеність має конкретне числове вираження, яке потрібно навчитися обчислювати. Якщо для приладу встановлено конкретне число невизначеності, то вважають, що він пройшов уже не повірку, а **калібрування**.

— Поясніть мені як обивателю різницю між похибкою та невизначеністю, повіркою і калібруванням.

— Скажімо, ви продавець, і у вас є ваги. Ви хочете дізнатися, чи дійсно кілограм ваги, який вони показують, відповідає еталонному кілограму. При звичайній повірці приладу вам повідомлять такий результат: похибка ваг, наприклад, від 0 до + 30 г. А от якщо порахують невизначеність, цифра буде вже конкретно: реальне значення кілограма, виміряне на ваших вагах, наприклад, — 1, 02 кг. Вам як продавцеві, звичайно ж, важливіше знати точну цифру відхилення від кілограма, а не приблизну, і для вас буде важлива процедура калібрування. Точно так само, якщо ви продаєте свій товар до Європи, покупцеві «звідти» потрібно розуміти, що прилади, якими вимірюються фізичні величини вашого товару, пройшли калібрування. Більш того, це вже не побажання, а вимога ЄС.

А ось зараз ми наблизимося до нашої теми. Що нового запроваджує Закон про метрологію? На мою думку, він лише трохи наближає Україну до європейських стандартів діяльності в галузі метрології. І процес переходу від похибки до невизначеності, від повірки до калібрування буде поступовим. Нам дійсно потрібен

час, щоб і новими термінами оволодіти, і всю систему метрології в країні перебудувати за європейським зразком.

Одне з найпрогресивніших нововведень Закону полягає в тому, що держава делегувала певну частину своїх функцій в галузі метрології приватному бізнесу. Грубо кажучи, вона розділила всі види діяльності, де використовується вимірювальна техніка, на сферу законодавчо регульованої метрології (ЗРМ), де держава бере на себе від-

повідальність за точність вимірювань, і на нерегульовану державою сферу, де ця відповідальність лягає на приватні структури. Таким чином, Законом ухвалено тринадцять сфер діяльності, де будуть працювати тільки уповноважені державою (Мінекономрозвитку) повірочні лабораторії або метрологічні центри. Це такі сфери діяльності, як медицина, виробництво лікарських засобів і продуктів харчування, торговельно-комерційні операції тощо. Ці сфери перелічено в ст. 3 Закону про метрологію. Перелік ЗВТ для цих сфер визначено постановою Кабінету Міністрів України № 374 від 04.06.2015. Усі інші сфери діяльності обслуговуватимуть приватні лабораторії. Вони будуть проводити калібрування ЗВТ, причому дозвіл на цей вид діяльності отримують, згідно з вимогами ЄС, не у держави, а у незалежного національного органу, що входить до європейської або міжнародної структури акредитації ЕА або ІЛАС. В Україні це Національне агентство з акредитації.

І тут є нюанси, тому кожному підприємству, у тому числі й експертним організаціям, дуже важливо розібратися, куди ж відносити свої ЗВТ — до повірки чи калібрування.

Так, у ст. 17 Закону про метрологію зазначено, що... періодичній повірці та повірці після ремонту не підлягають законодавчо регульовані ЗВТ, що застосовуються органами з оцінки відповідності, акредитованими калібрувальними лабораторіями, метрологічними інститутами...

Калібруванню підлягають і засоби неруйнівного контролю, що використовуються випробувальними лабораторіями, інспекційними органами, навчальними та атестаційними органами фахівців неруйнівного контролю.



На знімках: процес калібрування приладів у лабораторії НВП «ТЦ «ДІЕКС»

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО З АКРЕДИТАЦІЇ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ОРГАН УКРАЇНИ З АКРЕДИТАЦІЇ

АТЕСТАТ ПРО АКРЕДИТАЦІЮ



Зареєстрований у Реєстрі
10 липня 2013 року
за № 4K028
дійсний до 09 липня 2018 року

Дата первинної акредитації: 10 липня 2013 року

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО З АКРЕДИТАЦІЇ УКРАЇНИ ЦИМ ЗАСВІДЧУЄ
КОМПЕТЕНТНІСТЬ

**Відділу метрологічного контролю засобів вимірювальної техніки
неруйнівного контролю УКРАЇНСЬКО-НІМЕЦЬКОГО НАУКОВО-
ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА "ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР
ДІАГНОСТИКИ ТА ЕКСПЕРТИЗИ" ТОВАРИСТВА З
ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ**

пров. Джинчарадзе 8, м. Дніпропетровськ, 49040

3	0	2	6	8	4	7	5
---	---	---	---	---	---	---	---

(Код ЄДРПОУ)

ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ ДСТУ ISO/IEC 17025:2006 (ISO/IEC 17025:2005) В СФЕРІ:

**калібрування засобів вимірювальної техніки за видами вимірювань:
вимірювання геометричних величин, вимірювання механічних величин,
електричні і магнітні вимірювання, радіотехнічні і радіоелектронні
вимірювання.**

Сфера акредитації визначена додатком до цього атестата.
Додаток є невід'ємною частиною цього атестата і складається з 2 аркушів.

В.о. Голови



В.М. Рушак



м. Київ, 01133, вул. Кутузова, 18/7

Зареєстровано у журналі обліку за №809

НААУ є асоційованим членом та підписантом двосторонньої Угоди з Європейською кооперацією з акредитації (EA) у сферах: «Сертифікація персоналу», «Випробувальні лабораторії», «Калібрувальні лабораторії» та «Сертифікація систем менеджменту». НААУ є афілійованим членом Міжнародної кооперації з акредитації лабораторій (ILAC).

Усіх жителів України напевно зацікавить стаття 17 п. 4 Закону про метрологію, відповідно до якої з початку 2016 р. «...періодична повірка, обслуговування, ремонт, монтаж і демонтаж приладів обліку електроенергії, тепла, газу й води здійснюються за рахунок суб'єктів господарювання, що надають дані послуги».

– Які організації України на цей час готові проводити калібрування ЗВТ, тобто акредитовані НААУ? І до кого краще звертатися по такі послуги?

– Цей вид діяльності сьогодні здійснюють лабораторії, акредитовані Національним агентством з акредитації України. Їх перелік можна знайти на сайті НААУ. На 26.08.2015 акредитовані і функціонують 13 калібрувальних лабораторій. З них 10 – у складі територіальних органів з метрології Департаменту технічного регулювання при Міністерстві економічного розвитку і торгівлі України. І три лабораторії, у тому числі й та, яку я очолюю, – калібрована лабораторія Українсько-німецького НВП «Технічний центр діагностики та експертизи» – позиціонуються як незалежні.

Наша лабораторія акредитована НААУ за ISO/IEC 17025-2006 на технічну компетентність (№ 4K028) у 2013 р. Вона успішно пройшла два аудити. Лабораторія забезпечує калібрування всіх категорій ЗВТ неруйнівного контролю, а також робочих ЗВТ геометричних величин і вольтметрів постійного струму. Фахівці лабораторії надають консультаційні послуги в галузі метрологічної діяльності і з підготовки лабораторій до акредитації за ISO/IEC 17025-2006, розробки та валідації методик калібрування, навчання розрахункам невизначеності. До речі, ми придбали унікальний апарат WaveMaker, який визначає дефекти металу методом спрямованого випромінювання. Фахівці, що працюють сьогодні із цим високоточним устаткуванням, навчалися у Великобританії і отримали відповідні сертифікати.

Маючи за плечима 43-річний стаж роботи в метрології, можу розповісти, як правильно вибрати калібрувальну лабораторію. Насамперед необхідно переконатися, що вона зможе забезпечити вас точними та надійними результатами.

Технічна компетентність лабораторії залежить від низки факторів, а саме:

- ⇒ кваліфікації, підготовки і досвіду персоналу;
- ⇒ справного устаткування – відкаліброваного, та такого, що обслуговується належним чином;
- ⇒ відповідної процедури забезпечення якості;
- ⇒ належних методів відбору зразків для випробування;
- ⇒ відповідної процедури випробувань;
- ⇒ узаконення методів випробувань;
- ⇒ простежуваності вимірювання до національних еталонів;
- ⇒ достовірності процедури реєстрації та звітності;
- ⇒ наявності в лабораторії відповідних засобів випробувань.

Акредитація в НААУ підтверджує технічну компетентність лабораторій.

Інтерв'ю записала Людмила Солодчук

– А може так статися, що знадобиться і повірка, і калібрування? Наприклад, якщо фармацевтичне підприємство виробляє лікарські засоби на експорт. Ця сфера діяльності регулюється державою, тому потрібна повірка ЗВТ, але оскільки продукція вивозиться за кордон, потрібне калібрування?

– Дійсно, ця проблема не врегульована Законом про метрологію. У Росії знайшли вихід з даної ситуації (там ще раніше почали перехід на використання терміна «невизначеність»), передбачивши у законодавстві норму, згідно з якою повірочна лабораторія зобов'язана у випадку, якщо ЗВТ уже пройшли калібрування, приймати документи, що підтверджують це. Тоді її послуга перевірки вимірювальної техніки повинна коштувати значно дешевше. Ми пропонуємо внести аналогічну норму й у вітчизняний Закон про метрологію. Взагалі, у цьому законі є ще багато позицій, що вимагають доповнень і уточнень.

Наприклад, у законі не вирішене питання про можливості повірки ЗВТ в обмеженій сфері, особливо для багатодіапазонних і багатофункціональних приладів, зарахування ЗВТ до індикаторів тощо. Є й термінологічні новації.

Так, наприклад, тут абсолютно нове визначення **повірки** – це сукупність операцій, що включає **перевірку та маркування та/або видачу документа** про перевірку ЗВТ – та **калібрування** – це операції співвідношення, що встановлюють точності ЗВТ, що калібруються, з точностями відповідних еталонів за заданих умов.

32

ОХОРОНА ПРАЦІ 9/2015

Працювати, незважаючи НА МОРАТОРІЙ

Завдяки інвестиціям Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд) у профілактику виробничого травматизму спостерігається стійка тенденція до зниження випадків травматизму під час виконання трудових обов'язків. За час існування Фонду, а це вже 15 років, кількість нещасних випадків на виробництві зменшилася у понад 4 рази, у тому числі зі смертельними наслідками – більше ніж у 2 рази.

Профілактична робота щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням є основним завданням страхових експертів з охорони праці Фонду. На сьогоднішній день їх постійна робота – консультації з питань охорони праці та допомога роботодавцям у створенні та поліпшенні системи управління охороною праці.

По всій Україні представники відділень виконавчої дирекції Фонду беруть участь у засіданнях комісій з безпеки життєдіяльності регіонів, тісно співпрацюють з місцевими ЗМІ, на сторінках яких публікуються матеріали з охорони праці на підприємствах страхувальників та в окремих галузях.

Проводячи моніторинг стану охорони праці на підприємствах під час розслідування нещасних випадків на виробництві, можна констатувати, що на підприємствах, де не створено служби охорони праці, у більшості випадків ніхто не відповідає за навчання та перевірку знань з питань охорони праці, а також проведення інструктажів. Дуже часто все обмежується формальним збиранням підписів.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, не проходять вета-

новленого законодавством навчання та перевірки знань з питань охорони праці. Зазвичай наслідок такої безтурботності – нещасний випадок або професійне захворювання. Мораторій на проведення Фондом перевірок стану охорони праці на підприємствах також не стимулює страхувальників приділяти охороні праці першочергову увагу.

Одна із проблем охорони праці сьогодні – це нестача профільних інженерів, особливо на сільгосппідприємствах, що здебільшого пояснюється відсутністю коштів на їх утримання. Такі роботодавці не знають чи не хочуть знати про працівників, котрі б вели ділянку роботи з охорони праці. Дехто з них вважає, що користі від цього мало. Та коли стається нещасний випадок, звинувачення завжди лягають на плечі потерпілого. На запитання: «Хто навчив працівника безпечним методам роботи?» відповіді, як правило, немає. А коли непоправне вже сталося, керівники співчують потерпілим, надають матеріальну допомогу, щиро шкодують про те, що трапилося, нарікають з приводу трагічного збігу обставин, безтурботності самих постраждалих. Але в багатьох ситуаціях такі випадки можна було б попередити.

Нерідко на підприємстві і служба охорони праці ефективно діє, і відпрацьовано та затверджено положення, інструкції з ОП, і вчасно проводяться інструктажі, навчання тощо, але, на жаль, захистити працівника від його власної недисциплінованості, недбалості, безвідповідальності такі заходи не в змозі. Адже те, що працівник повинен робити, можна вмістити на декількох сторінках, а про те, що йому робити забороняється, можна написати багатотомну енциклопедію.

Для запобігання нещасним випадкам на виробництві роботодавцям необхідно не тільки створювати умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а й не допускати порушень технологічного процесу та здійснювати суворий контроль за дотриманням виробничої дисципліни та правил безпеки. Потрібно проводити відповідну

роботу щодо виховання у працюючих психології безпечної праці, щоб вони оцінювали кожний крок і кожну дію з точки зору їх безпеки. Якщо сам працівник буде усвідомлювати, що нехтування власною безпекою будь-якої миті може призвести до каліцтва або смерті, тоді й нещасних випадків на виробництві поменшає.

Слід зазначити, що всі проблемні питання неможливо було б успішно вирішувати без підтримки представників міської влади, які розуміють, що пріоритетом сьогодні повинно бути збереження здоров'я працівників під час виконання ними трудових обов'язків. Основним завданням співпраці Фонду та місцевої влади є участь у забезпеченні проведення роботодавцями різного рівня профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів та запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю робітників. Здійснення ефективної профілактичної діяльності дає свої позитивні результати. Наприклад, на таких підприємствах, як ТзОВ «Гербор-Холдинг», ПАТ «Луґа», ПАТ «Володимир-Волинська птахофабрика», що на Волині, з роками склалася чітка система управління охороною праці. Там працюють досвідчені керівники, які розуміють, що успіх підприємства залежить від створення безпечних умов праці на робочих місцях, запровадження нових технологій, засобів та механізації виробництва. Саме такий підхід дав змогу цим підприємствам десятки років працювати без нещасних випадків на виробництві, а вироблену ними продукцію добре знають не лише в Україні, а й за її межами.

Із введенням мораторію на проведення перевірок підприємств робота страхових експертів Фонду зосередилася на профілактичних заходах, не пов'язаних з перевітками.

Тому у Фонді використовують інші шляхи для створення безпечних умов праці на малих та середніх підприємствах, такі як більш плідне співробітництво з місцевою владою та об'єднаннями бізнес-структур. Тому що саме керівники підприємств повинні пам'ятати, що вони, згідно з чинним законодавством, несуть особисту відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві. А Фонд завжди їм готовий допомогти.

Підготував **Володимир Безсонов**





Установи основну причину нещасного випадку

Продовження. Початок у №№ 1–5/2015

Журнал продовжує навчальний практикум, який допоможе фахівцям з охорони праці правильно встановлювати причини травмування працівників та оформлювати акт про нещасний випадок на виробництві. Відтепер приклади нещасних випадків, їх обставини і причини, а також нормативні посилання та коментарі фахівця щодо цих випадків публікуватимуться в одному номері.

ЗАВДАННЯ 9

Короткі обставини нещасного випадку. Під час проведення робіт на механічному гідравлічному пресі під штамп потрапила рука оператора, при цьому огороження робочої зони було відсутнє.

Вид події: дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються (код 04).

Основна причина: виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту – експлуатація механічного преса за відсутності захисного огороження або захисного пристрою (блокування), що запобігає контакту з рухомими частинами верстата (код 16).

НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

- Згідно з п. 2.4.8 ГОСТ 12.2.003-91 «ССБТ. Оборудование производственное. Общие требования безопасности» конструкція захисного огороження повинна: 1) унеможливити спонтанне переміщення з положення, що забезпечує захист працюючого; 2) припускати можливість його переміщення з положення, що забезпечує захист працюючого, тільки за допомогою інструмента або блокувати функціонування виробничого устаткування, якщо захисне огороження перебуває в положенні, що не забезпечує виконання своїх захисних функцій.
- Пункт 11 ГОСТ 12.2.062-81 «ССБТ. Оборудование производственное. Ограждения защитные» проголошує: огороження повинно бути влаштовано так, щоб під час роботи устаткування його не можна було пересунути із захисного положення; якщо переміщення можливе, то здійснення його повинно привести до зупинення елементів, що огорожуються.
- Підпунктом 5.3.7 ДСТУ EN 693:2010 «Верстата. Преси гідравлічні. Вимоги щодо безпеки» (далі – ДСТУ EN 693:2010) визначено: якщо роботи, виконувані на пресі, потребують доступу до небезпечної зони з більш ніж одного боку, треба вжити заходів щодо влаштування огороження чи пристрою безпеки, які забезпечуватимуть рівний ступінь захисту оператора з кожного напрямку доступу.

КОМЕНТАР

1. У Технічному регламенті безпеки машин (п. 2 розділу «Загальна частина»), затвердженому постановою КМУ від 30.01.2013 № 62 (далі – Технічний регламент), нижчезазначені терміни вживаються в такому значенні:

- **огорожа/огороження** – це частина машини, яку використовують спеціально для забезпечення захисту шляхом створення фізичної перешкоди;
- **захисний пристрій** – пристрій (крім огорожі), що зменшує ризик, самостійно або в комбінації з огорожею.

2. Якщо механічний прес не було обладнано захисним огороженням або захисним пристроєм (блокуванням), що запобігає контакту з небезпечними (рухомими) частинами верстата, то основною причиною може бути визнано «незадовільний технічний стан засобів виробництва» (код 06.2). У такому разі нормативним посиланням може бути п. 14 додатка 1 «Загальні основні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я, які повинні бути виконані під час розроблення та вироблення машин» до Технічного регламенту, в якому, зокрема, зазначено: якщо під час виконання певних операцій необхідно, щоб машина працювала зі зміщеними та/або усунутими огороженнями та вимкненими захисними пристроями, селектор режимів керування або роботи повинен водночас: вимикати всі інші режими керування або роботи; допускати виконання небезпечних функцій тільки за умови постійної дії на пристрій керування; допускати виконання небезпечних функцій тільки за умови зменшеного ризику та запобігання небезпекам від пов'язаних з цим наслідків; запобігати виконанню будь-яких небезпечних функцій внаслідок навмисної або ненавмисної дії на датчики машини.

3. Основним заходом запобігання подібним нещасним випадкам є встановлення системи захисту. Вимоги до виконання огорожень та захисних пристроїв викладено в п. 23–26 Технічного регламенту, ДСТУ EN 953:2003 «Безпечність машин. Огорожі. Загальні вимоги до розроблення і конструювання нерухомих та рухомих огорож», ДСТУ EN 1088:2003 «Безпечність машин. Блокувальні пристрої, з'єднані з огорожами. Принципи проектування та вибору».

4. Заходи безпеки, що призначені для захисту оператора гідравлічного преса від дії інструментів, містяться в п. 5.3.2 ДСТУ EN 693:2010. Це:

- закриті інструменти;
- нерухомі огороження;
- блокувальні огороження з використанням замикального пристрою або без нього;
- керовані огороження з використанням замикального пристрою або без нього;
- блокувальні огороження з завчасним відчиненням з використанням замикального пристрою або без нього;
- електрочутливе захисне устаткування на базі активних оптико-електронних захисних приладів;
- пристрої керування двома руками одночасно;
- поштовхові пристрої керування з повільною швидкістю закривання (не більше ніж 10 мм/с), що застосовуються в основному для налагоджування інструментів.

ЗАВДАННЯ 10

Короткі обставини нещасного випадку. Під час різання арматури відрізним кругом ручного електроінструмента (ручною кутовою машиною типу «болгарка»), що не був оснащений захисним кожухом, сталося руйнування відрізного круга, внаслідок розлітання його частин працівник отримав травми.

Вид події: дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються (код 04).

Основна причина: виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту — експлуатація ручного електроінструмента (кутової машини типу «болгарка») без захисного кожуха (код 16).

НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

• У п. 5.15 розділу III Правил охорони праці під час роботи з абразивним інструментом (далі — НПАОП 28.0-1.30-12), затверджених наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 22.10.2012 № 1277, записано: неробочі частини кругів, шліфувальних стрічок, а також обертові виступаючі кінці шпинделя та кріпильних деталей необхідно обгороджувати кожухами або іншими захисними пристроями.

• Пунктом 19.1 ДСТУ ІЕС 60745-1:2010 «Інструмент ручний електромеханічний. Безпека. Частина 1. Загальні вимоги» встановлено: всі робочі, спеціальні пристосування, що є конструктивною частиною інструмента, необхідно огородити у спосіб, що усуває спричинення ними небезпек за нормальних умов експлуатації як під час руху частин, так і під час їх вивільнення за межі стандартних обмежувачів під час роботи інструмента.

КОМЕНТАР

1. Однією з причин нещасного випадку може бути використання в якості робочого інструмента відрізного круга, що не відповідає нормативним вимогам (наприклад, ДСТУ ГОСТ 21963:2003 «Круги відрізні. Технічні умови»). Гранично допустима робоча швидкість відрізного круга повинна бути такою (м/с): 50, 63 — для кругів на бакелітовій зв'язці без зміцнювальних елементів; 80, 100, 125 — для кругів на бакелітовій зв'язці зі зміцнювальними елементами; 50, 63, 80 — для кругів на вулканітовій зв'язці (п. 4.11 ДСТУ ГОСТ 21963:2002). Допускається експлуатація відрізних кругів діаметром до 400 мм у разі пошкодження кромок кругів довжиною та шириною до 3 мм у кількості не більше двох (п. 4.9 ДСТУ ГОСТ 21963:2002).

2. Технічна експертиза відрізних кругів, експлуатація яких призвела до нещасних випадків зі смертельними наслідками через руйнування цих кругів, у більшості випадків вказує на невідповідність відрізних кругів нормативним вимогам. Наприклад, технічна експертиза відрізних кругів типу 27 на бакелітовій зв'язці (виробництво ЗАТ «Лужський абразивний завод») показала невідповідність круга вимогам ГОСТ 21963 щодо випуклості площин, радіального биття та несиметричного розміщення зміцнювальних сіток на торцях круга, що у свою чергу формує неплоску поверхню, внаслідок чого під час притискування круга фланцем порушується суцільність матеріалу та на кругі утворюються тріщини, які спричиняють розрив круга під час його використання.

3. Буває, що відрізні круги використовуються не за призначенням (наприклад, для обробки робочої поверхні торцевою частиною круга), що є неприпустимим, оскільки згідно з п. 5.21 розділу III НПАОП 28.0-1.30-12 «обробка заготовок торцевими поверхнями кругів повинна проводитися тільки спеціально призначеними для цього інструментами. Інструмент для обробки торцевими поверхнями повинен бути обгороджений відповідно до вимог ГОСТ 12.3.028-82». Також неприпустимим є боковий тиск під час різання периферійною поверхнею відрізного круга.

В. Потебешко, експерт

Лише в ДП «Редакція журналу «Охорона праці» Ви зможете придбати єдине повне великоформатне видання Правил улаштування електроустановок з останніми змінами станом на 2015 рік. Вимоги цих Правил розповсюджуються на всі підприємства, організації незалежно від форм власності на засоби виробництва.

**УВАГА!
ТИРАЖ
ОБМЕЖЕНИЙ!!!**

Адреса редакції:
вул.Попудренка, 10/1
тел/факс: (044) 559-19-51
e-mail: dnorop@gmail.com

**240
грн**



Щодо вживання деяких термінів, пов'язаних із засобами виробництва



Микола Федоренко,
головний державний
інспектор Головного
управління Держпраці
у Київській області

У статті зроблено огляд сучасної нормативно-правової бази з охорони праці, що містить терміни «застосування», «експлуатація», «користування/використання», «споживання» і «поводження», та висновки щодо поняттєвої різниці між цими термінами.

Без оцінки термінологічної складової, без формування поняттєвого апарату подальший розвиток будь-якої сфери неможливий. У нормативно-правових актах з охорони праці зустрічаються терміни, пов'язані із засобами виробництва, такі як **застосування**, **експлуатація**, **використання**, **споживання**, **поводження**. Зокрема, в назвах нормативних документів: Правила **користування** електроприладами при **поводженні** з джерелами електричного струму; Методичні рекомендації щодо **застосування** одиниці маси, як основної одиниці під час здійснення операцій **поводження** з побутовими відходами (затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 30.08.2013 № 426).

Отже, як вірніше — Правила застосування засобу виробництва чи Правила користування засобом виробництва, користувач чи споживач тощо? Автор розглянув особливості вживання зазначених термінів у сферах, пов'язаних із засобами виробництва.

У нормативних документах (наприклад, ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять») існує окремий розділ «Сфера **застосування**». Термін «**застосування**» засобів індивідуального захисту» мі-

ститься в Технічному регламенті засобів індивідуального захисту, затвердженому постановою КМУ від 27.08.2008 № 761 (далі — Технічний регламент № 761) та Положенні про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту (НПАОП 0.00-4.01-08), зокрема в додатку 3 «Орієнтовний перелік робіт, які вимагають **застосування** відповідних засобів індивідуального захисту».

З юридичної точки зору, **застосування** — це дія або процес, коли людина для досягнення поставленої мети вдається до допоміжних засобів або інструментів.

У Порядку № 1107 (п. 3) цей термін визначається таким чином: **застосування** (машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки) — **використання** машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки за призначенням згідно з результатами оцінки їх відповідності вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки.

ЕКСПЛУАТАЦІЯ/ЕКСПЛУАТУВАННЯ¹

Нормативна база:

Застосування

- Порядок видачі, продовження дії та анулювання дозволу на **застосування** праці іноземців та осіб без громадянства, затверджений постановою КМУ від 27.05.2013 № 437;
- Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (**застосування**) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затверджений постановою КМУ від 26.10.2011 № 1107 (далі — Порядок № 1107);
- Правила вибору та **застосування** засобів індивідуального захисту органів дихання (НПАОП 0.00-1.04-07);
- ДСТУ ІЕС 62103:2010 «Устаткування електронне для **застосування** в силових установках. Загальні вимоги та вимоги щодо безпеки»;
- ДСТУ 2587-94 «Розмітка дорожня. Технічні вимоги. Методи контролю. Правила **застосування**»;
- Положення про порядок **застосування** електронних засобів контролю, затверджене наказом МВС України від 09.08.2012 № 696;
- СОУ-Н ЕЕ 43.101:2009 «Приймання, **застосування** та експлуатація трансформаторних масел. Норми оцінювання якості».

- Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на **експлуатацію** (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (Порядок № 1107);
- Положення про безпечну та надійну **експлуатацію** виробничих будівель і споруд (НПАОП 45.2-4.01-98);
- Правила безпечної **експлуатації** електроустановок споживачів (НПАОП 40.1-1.21-98);
- Правила **експлуатації** електрозахисних засобів (НПАОП 40.0-1.07-01);
- Правила безпечної **експлуатації** тепломеханічного обладнання електростанцій і теплових мереж (НПАОП 40.1-1.02-13);
- Правила технічної **експлуатації** електроустановок споживачів, затверджені наказом Міністерства палива та енергетики України від 25.07.2006 № 258;
- Порядок прийняття в **експлуатацію** закінчених будівництвом об'єктів, затверджений постановою КМУ від 13.04.2011 № 461;
- Правила **експлуатування** акумуляторних свинцевих стартерних батарей колісних транспортних засобів і спеціальних машин, виконаних на колісних шасі, затверджені наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 02.07.2008 № 795 (далі — Правила № 795);
- СОУ-Н ЕЕ 43.101:2009 «Приймання, застосування та **експлуатація** трансформаторних масел. Норми оцінювання якості».

¹ Докладніше про те, яка між цими термінами поняттєва різниця, читайте в № 7/2014 на с. 52.

У Технічному регламенті безпеки машин (ч. 3 п. 2), затвердженому постановою КМУ від 30.01.2013 № 62), міститься більш простіше визначення: **застосування** (машини за призначенням) — **використання** машин відповідно до інформації, наведеної в інструкції.

Стосовно термінів **експлуатація/експлуатування** необхідно зазначити таке: якщо йдеться про номенклатуру спеціальностей наукових працівників, назви навчальних дисциплін, підручників тощо, треба вживати термін **експлуатація**; коли йдеться про конкретні процеси (дії), треба вживати термін **експлуатування**. На жаль, в українській фаховій лексиці майже не використовується термін «експлуатування», практично скрізь замість нього вживається «експлуатація».

Експлуатація (машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки) — довготривалий період **використання** під час виробничого процесу машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки з урахуванням їх експлуатаційних характеристик (п. 3 Порядку № 1107).

Експлуатація (транспортного состава) — транспортування тягачем причепа згідно з інструкцією щодо його **використання** (відповідність причепа тягачу, наявність страхового з'єднання, єдиної системи сигналізації, освітлення тощо) (п. 1.10 Правил дорожнього руху, затверджених постановою КМУ від 10.10.2001 № 1306).

Технічне **експлуатування** акумуляторних батарей — стадія життєвого циклу АБ з такими етапами: підготовка АБ до застосування, **застосування** за призначенням, технічне обслуговування, ремонт, зберігання, транспортування, підготовка і передача на утилізування (п. 1.2.3 Правил № 795).

У Технічному регламенті № 761 та Положенні про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту (НПА ОП 0.00-4.01-08) вживаються як «користування» засобами індивідуального захисту, так і їх «використання», при цьому передбачається наявність інструкції з експлуатації засобів захисту.

Користування (відповідно і користувач) може бути: транспортним засобом, вогнегасником, інструментом, засобами захисту, електроприладом, енергоресурсами, матеріалами, майном, приміщенням, будівлею, земельною ділянкою тощо. Телекомунікаційні мережі, приміщення, дороги, території, місця, об'єкти тощо можуть бути індивідуального та загального (колективного) користування. Можуть бути норми, умови, право, правила користування, а також інструкції з безпечного користування газовими приладами.

З юридичної точки зору, **користування** — можливість особи одержувати матеріальні та культурні вигоди від речей відповідно до їх корисних властивостей. У більшості випадків, пов'язаних із засобами виробництва, терміни «використання» та «користування» близькі за змістом і можуть замінювати один одного, оскільки характеризують дію за певними правилами. Приклади: земельні відносини — це суспільні відносини щодо володіння, **користування** і розпорядження землею (ст. 2 Земельного кодексу України від 25.10.2001 № 2768-III); державна політика в галузі **використання** та охорони земель (ст. 6 Земельного кодексу України); назва ст. 401 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-IV «Поняття **користування** чужим майном».

Термін **користування** має більш офіційний характер, тобто **містить в собі й термін «використання»** (відмінності між ними полягають у різному обсязі та характері прав і повноважень). Не в усіх випадках один термін можна замінити іншим. Неправильною є заміна терміна «користування» на «використання», наприклад, у Правилах користування (електроенергією, трамваем тощо), оскільки у цих Правилах суттєвим є правовий аспект. Тобто можна сказати **користувач/землекористувач**, але не можна «використовувач/землевикористовувач».

Споживання (відповідно, і споживач) може бути: води, теплової енергії, електроенергії, газу, палива, продуктів. Наприклад, термін «електроустановка» ґрунтується на терміні «споживання»: «електроустановка — комплекс

КОРИСТУВАННЯ/ВИКОРИСТАННЯ

Нормативна база:

- Порядок надання спеціальних дозволів на **користування** надрами, затверджений постановою КМУ від 30.05.2011 № 615;
- Правила **користування** приміщеннями житлових будинків, затверджені постановою КМУ від 24.01.2006 № 45;
- Правила **користування** тепловою енергією, затверджені постановою КМУ від 03.10.2007 № 1198;
- Правила **користування** електричною енергією, затверджені постановою НКРЕ від 31.07.1996 № 28 (у редакції постанови НКРЕ від 17.10.2005 № 910);
- Правила **користування** системами централізованого комунального водопостачання та водовідведення в населених пунктах України, затверджені наказом Міністерства з питань житлово-комунального господарства від 27.06.2008 № 190;
- Правила **користування** засобами вимірювальної техніки у сфері торгівлі, громадського харчування та надання послуг, затверджені наказом Держстандарту України від 24.12.2001 № 633;
- Положення про порядок видачі дозволів на спеціальне **використання** природних ресурсів, затверджене постановою КМУ від 10.08.1992 № 459;
- Інструкція про порядок видачі та обліку дозволів на встановлення та **використання** спеціальних світлових і звукових сигнальних пристроїв, затверджена наказом МВС України від 22.08.2005 № 364.



УВАГА!

Нормативно-правові акти застосовують, а не використовують. Наприклад, «нормативно-правовий акт — це офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою законодавством процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування» (п. 1.4 Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації, затвердженого наказом Мін'юсту від 12.04.2005 № 34/5).

СПОЖИВАННЯ

Нормативна база:

- Порядок обмеження **електроспоживання** споживачів до рівня екологічної броні електропостачання або повного припинення їм електропостачання, затверджений постановою КМУ від 28.01.2004 № 93;
- «Національна статистична класифікація. Класифікація індивідуального **споживання** за цілями (KICL)», затверджена наказом Державного комітету статистики України від 29.12.2007 № 480 (далі — KICL № 480);
- Положення про державний енергетичний нагляд за режимами **споживання** електричної і теплової енергії, затверджене постановою КМУ від 07.08.1996 № 929.

взаємопов'язаних устаткування і споруд, що призначаються для виробництва або перетворення, передачі, розподілу чи **споживання** електричної енергії» (ст. 1 Закону України «Про електроенергетику» від 16.10.1997 № 575/97-ВР).

У свою чергу КІСЦ № 480 (розділ 2) визначає: **споживання** — це процес, при якому товари або послуги використовуються споживачами для задоволення власних потреб та бажань.

Поводження може бути з отруйними, токсичними, шкідливими речовинами; лікарськими засобами, піротехнічними та вибухонебезпечними виробами тощо.

ПОВОДЖЕННЯ

Нормативна база:

- Закон України «Про **поводження** з вибуховими матеріалами промислового призначення» від 23.12.2004 № 2288-IV;
- Правила безпеки під час **поводження** з вибуховими матеріалами промислового призначення (НПАОП 0.00-1.66-13);
- ДСТУ 4462.0.01:2005 «Охорона природи. **Поводження** з відходами. Терміни та визначення понять»;
- Інструкція із заходів безпеки при **поводженні** з вогнепальною зброєю, затверджена наказом МВС України від 07.09.2011 № 657.

Поводження (з відходами) — дії, спрямовані на запобігання утворенню відходів, їх збирання, перевезення, сортування, зберігання, оброблення, перероблення, утилізації, видалення, знешкодження і захоронення, включаючи контроль за цими операціями та нагляд за місцями видалення (ст. 1 Закону України «Про відходи» від 05.03.1998 № 187/98-ВР).

Поводження (з вибуховими матеріалами) — діяльність, пов'язана з розробленням, виробництвом, випробуванням, придбанням, перевезенням, зберіганням, обліком, реалізацією, знищенням вибухових матеріалів, розробленням і виготовленням обладнання, засобів механізації, пристроїв та апаратури для вибухових робіт, ввезенням, вивезенням і транзитом через територію України вибухових матеріалів, обладнання і технологій для їх виготовлення, проведенням вибухових робіт (ст. 1 Закону

України «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення»).

ВИСНОВКИ

1. Поняття **застосування, експлуатація, користування, використання, споживання та поводження** близькі за змістом, оскільки позначають по суті один і той самий процес, що представляє собою дію, коли людина задля досягнення поставленої мети вдається до допоміжних засобів. Термін «**використання**» є основою таких термінів, як «**експлуатація**», «**застосування**», «**користування**», «**споживання**».
2. Порівняно зі словом «використання» термін **користування** є **більш офіційним** (поняттєва різниця між цими термінами полягає в різному обсязі та характері прав і повноважень), стосується всіх без виключення споживачів та передбачає дії за певними правилами. Ці терміни можуть вживатися як синоніми, наприклад у таких висловах, як «дозвіл на користування надрами» та «дозвіл на спеціальне використання природних ресурсів». «**Використання**» зазвичай вживається там, де треба підсилити значення корисних наслідків.
3. Терміни **експлуатація** та **застосування** також **передбачають дії за певними правилами** (переважно за інструкціями з експлуатації), але з акцентом на використання засобів виробництва за призначенням. Термін «експлуатація» стосується фахівців, що виконують роботи із засобами виробництва (тому передбачений, наприклад, дозвіл на експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; настанова з експлуатації). Термін «застосування» є ширшим та враховує ще й правові аспекти (результати оцінювання), пов'язані з використанням засобів виробництва (тому, наприклад, в нормативних документах передбачений розділ «Сфера застосування», або дозвіл на застосування праці іноземців, або дозвіл на застосування вогнепальної зброї).
4. Термін **споживання/споживач** стосується **переважно витратних ресурсів** (енергетичних ресурсів, води, продуктів тощо), але не засобів виробництва. Неправильним є вислів «споживання/споживач машин», правильно говорити **користування машиною / користувач машини**.
5. Термін **поводження** передбачає всі можливі **операції (дії)**, які прямо чи непрямо **впливають на робоздатність** (показники, властивості тощо) **засобу виробництва**, тобто враховує весь технологічний цикл, пов'язаний з роботою засобів виробництва.

osnova@i.kiev.ua www.osnova-ua.com

ОСНОВА
ВИДАВНИЦТВО

ЗАКОН УКРАЇНИ
«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

Закон відповідно до Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я.

18⁰⁰ грн

ПРАВИЛА УЛАШТУВАННЯ ЕЛЕКТРОУСТАНОВОК (ПУЕ-2015)

У книзі встановлено вимоги до електроустановок загального призначення змінного струму напругою до 750 кВ та постійного струму напругою до 1,5 кВ. Ці вимоги є обов'язковими для застосування під час проектування нового будівництва, реконструкції, технічного переоснащення або капітального ремонту електроустановок.

Книга призначена для інженерів і техніків, зайнятих проектуванням, монтажем і експлуатацією електрообладнання.

260⁰⁰ грн

ВИДАВНИЦТВО «ОСНОВА» РЕАЛІЗУЄ

ПРАВИЛА ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ
НАПБ А.01.001-2014

Правила встановлюють загальні вимоги з пожежної безпеки до будівель, споруд різного призначення та прилеглих до них територій, іншого нерухомого майна, обладнання, устаткування, що експлуатуються, будівельних майданчиків, а також під час проведення робіт з будівництва, реконструкції, реставрації, капітального ремонту, технічного переоснащення будівель та споруд.

33⁰⁰ грн

ПРАВИЛА БЕЗПЕКИ СИСТЕМ ГАЗОПОСТАЧАННЯ
НПАОП 0.00-1.76-15

Правила встановлюють вимоги безпеки до систем газопостачання для забезпечення споживачів природним газом з надлишковим тиском не більше 1,2 МПа, а також зрідженим вуглеводневим газом з надлишковим тиском не більше 1,6 МПа.

28⁰⁰ грн

Адреса видавництва: 01032, Київ-32, вул. Жилианська, 87/30. Тел.: (044) 584-38-97, тел./факс: 584-38-95, 584-38-96

Гірка статистика


МОГЛО НЕ СТАТИСЯ

За оперативними даними, у серпні 2015 р. в Україні загинули на виробництві 27 осіб – на 37 менше, ніж за такий самий період минулого року; унаслідок ведення бойових дій – дві особи; стався один груповий нещасний випадок, у результаті якого травмовано дві особи, у тому числі одну – смертельно.

У серпні 2015 р. основними видами подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельними наслідками, пов'язаних із виробництвом, були:

- ДТП, наїзд транспортних засобів – 32% від загальної кількості загиблих;
- падіння потерпілих – 18%;
- ураження електричним струмом – 9%;
- падіння, обвалення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту – 9%;
- бойові дії – 9%.

Коротко про обставини деяких нещасних випадків.

09.08. Київська область

Під час гасіння пожежі, що сталася в Рокитнянському районі на полі № 6 Шарківської сільради, головний інженер отримав тяжкі опіки. Потерпілий був доставлений до лікарні, де через кілька днів внаслідок отриманих під час пожежі травм помер.

14.08. Львівська область

На шахті «Степова», у той час коли прохідники виконували роботи із зачищення гірничої маси та укріплення вибою, у 133-му вентиляційному штреку сталося від-

шарування породної плити з покрівлі виробки. Внаслідок руйнування кріплення один із підземних прохідників отримав травми, несумісні з життям.

14.08. Донецька область

На територію шахти ім. Артема Донецької виконавчої дирекції з ліквідації шахт (м. Дзержинськ) ДП «ОК «Укрвуглеструктуризація» влучив снаряд, який розірвався поруч із приміщенням для охорони. У результаті вибуху осколками снаряду було смертельно травмовано сторожа шахти.

15.08. Чернігівська область

Під час перетинання нерегульованого залізничного переїзду 53 км Південно-Західної залізниці, що в Менському районі, трактор, за кермом якого перебував працівник СК «Куковицький», зіткнувся з локомотивом, що рухався. Внаслідок аварії тракторист отримав тяжкі тілесні ушкодження, автомобілем швидкої допомоги був доставлений до лікарні, де невдовзі помер.

19.08. Одеса

На будівництві 16-поверхового житлового будинку (за адресою:

м. Одеса, вул. Проценка, 50) муляр ТОВ «Стікон», виконуючи роботи зі стропування бадді зі сміттям, впав із 8-го поверху. Отримані працівником травми виявилися несумісними з життям.

20.08. Луганська область

Сторож фермерського господарства «Агро-Макс», що розташовано у смт Марківка Марківського району, під час чергування з невідомих причин зайшов на територію вигульного майданчика для скота, де перебував племінний бугай. Тварина нанесла сторожу смертельні травми. До речі, це вже другий випадок травмування людини племінним бугаєм у цьому році.

31.08. Хмельницька область

Електрик ПП «Аслан-Текстиль», виконуючи роботи в смт Базалія Теофіпольського району з підключення світильника на опорі, отримав ураження струмом. Травми виявилися несумісними з життям.

Підготувала головний спеціаліст управління інспекційної діяльності Держпраці
Галина Мельник

КОЛИ ОЧІКУВАТИ НА РЕЗУЛЬТАТ?



Вадим Кобець,
власкор

Про складнощі реформування служби гігієни праці. Зокрема, про ГОСТРУ необхідність законодавчого врегулювання цієї сфери діяльності.

РЕФОРМУВАННЯ ЧИ ЛІКВІДАЦІЯ?

Одним з основних напрямів діяльності Державної служби України з питань праці є реалізація державної політики у сфері гігієни праці. Лікарі-гігієністи, у тому числі ті, що вже залучені до роботи у складі Держпраці, зазначають чималу кількість наявних проблем і складність завдань, що стоять перед ними.

Зокрема, директор ДУ «Інститут медицини праці НАМН України» академік Юрій Кундієв неодноразово попереджав, що започаткована ще попереднім урядом реформа системи санітарно-епідеміологічного нагляду не враховувала сучасних потреб держави, суспільної думки, позиції фахівців і не мала наукового обґрунтування, побудованого на прогнозуванні наслідків майбутніх змін. У результаті цього, зазначає Ю. Кундієв, на цей час значно погіршився стан умов та охорони праці, послаблено контроль за проведенням профілактичних заходів, спрямованих на збереження здоров'я як працюючих на виробництві, так і населення країни в цілому. Безперечно, колишня система СЕС була застарілою за всіма показниками, але її необхідно було оновлювати в тісному соціальному партнерстві з представниками роботодавців і профспілок, фахівцями галузі.

Проте сталося те, що сталося. Як відомо, з 1 січня 2013 р. в Україні почала працювати кардинально реформована Державна санітарно-епідеміологічна служба (Держсанепідслужба). Але тепер у ній уже немає районних і міських підрозділів СЕС, у складі яких раніше діяли відділення гігієни праці, що здійснювали функції державного нагляду (контролю) у сфері гігієни праці відповідно до законів України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» та «Про охорону праці». Ці структури контролювали дотримання на підприємствах, в установах та організаціях чинних санітарних норм і правил, рівень шкідливих виробничих факторів на робочих місцях, виконання заходів щодо профілактики профзахворювань, наявність у працівників документів про проходження обов'язкових медичних оглядів тощо. Цілісні майнові комплекси всіх санітарно-епідеміологічних станцій (а їх у країні працювало понад 800, у штаті яких перебувало майже 53 000 осіб) згідно з розпорядженням КМУ



від 03.10.2012 № 744-р перейшли до сфери управління Держсанепідслужби України.

На думку багатьох фахівців, основною метою «реформи», проведеної тодішньою владою, було не полегшення ведення бізнесу, не декларована боротьба зі зловживаннями з боку окремих контролерів-хабарників, а економія державних коштів на утримання служби та її майнових комплексів. Чи не найочевидніше свідчення цьому — скорочення плану моніторингових досліджень умов праці та фактично повна ліквідація відділень гігієни праці, що діяли у складі районних і міських санітарно-епідеміологічних станцій. Більшість спеціалістів, які працювали в них, були переведені на інші напрями діяльності або ж потрапили під скорочення.



Значна частина кваліфікованих гігієністів перейшла працювати до лабораторних центрів Держсанепідслужби. Певна річ, тепер послуги цих установ є платними, у тому числі для роботодавців, які звертаються до них для проведення лабораторних та інструментальних досліджень, отримання висновку санітарно-епідеміологічної експертизи тощо. У той же час через значне скорочення бюджетного фінансування у лікарів-гігієністів новоствореної структури Держсанепідслужби залишилися вкрай мало можливостей для організації та проведення повноцінної (як було раніше) перевірки дотримання суб'єктами господарювання всіх форм власності вимог санітарного законодавства в частині гігієни праці.

Ще задовго до запровадження нинішнім урядом мораторію на проведення перевірок працівники СЕС повинні були повідомляти керівництво підприємства про свій майбутній візит за 10 днів. Також у ході реформи було встановлено періодичність перевірок підприємств з боку Держсанепідслужби: залежно від ступеня ризику господарської діяльності.

Багато хто з фахівців нарікав і зараз нарікає на необґрунтованість такого підходу, наприклад на те, що кількість працюючих на підприємстві в жодному разі не може бути критерієм для віднесення його до категорії «ризикованих», оскільки не на всіх великих підприємствах обов'язково мають бути шкідливі та небезпечні умови праці. Але ці аргументи ініціаторами задуманої реформи не були почуті. За їх планом, основним завданням оновле-

НОВІ РЕАЛІЇ ВИМАГАЮТЬ НОВИХ РІШЕНЬ



Наразі в більшості територіальних управлінь Держпраці вже сформовані спеціальні структурні підрозділи – відділи з питань гігієни праці. Їх кістяк складають досвідчені лікарі з гігієни праці, які перейшли працювати з Держсанепідслужби, а також фахівці розформованих відділень гігієни праці санітарно-епідеміологічних станцій.

Начальник відділу з питань гігієни праці управління з питань праці Головного управління Держпраці в Харківській області **Андрій Грибовський** (у минулому начальник відділення гігієни праці Орджонікідзевської райСЕС м. Харкова – району, в якому розташована чи не найбільша кількість великих промислових підприємств), як і більшість його колег, вважає, що звертати з прийняттям дієвих заходів щодо поліпшення стану здоров'я працюючих неприпустимо, оскільки це гальмує процес економічного та соціального розвитку України.

Терміново необхідно розробити комплексну програму заходів, спрямованих на оздоровлення умов праці, профілактику професійних захворювань, удосконалення медико-соціальної допомоги працюючим. Першочерговим кроком у рамках здійснення цієї програми повинна стати активізація системи гігієнічного моніторингу шкідливих виробничих чинників на робочих місцях шляхом проведення якісних лабораторних та інструментальних досліджень із залученням відомчих лабораторій великих підприємств і відповідних підрозділів Держпраці.

Пріоритетним напрямом подальшої практичної роботи очолюваного ним підрозділу А. Грибовський вбачає організацію ефективного контролю за проведенням попередніх і періодичних медичних оглядів працівників підприємств, установ та організацій, при цьому особлива увага має приділятися забезпеченню якості та повноти охоплення персоналу медоглядами.

Ще одним важливим напрямом роботи фахівців-гігієністів є контроль за використанням працівниками підприємств, на яких існують шкідливі чинники виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, проведення роз'яснювальної роботи, тематичних лекцій щодо профілактики профзахворювань.

За словами А. Грибовського, у кожному районі області та навіть у різних місцях Харкова, безперечно, є свої особливості розвитку професійно обумовлених захворювань, тому і заходи боротьби з ними повинні ґрунтуватися на всебічному аналізі конкретних регіональних показників. Тобто в кожному окремому випадку треба говорити про науково обґрунтовані допустимі терміни роботи в умовах впливу шкідливих виробничих чинників із врахуванням наявних засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються в роботі.

Фахівці у сфері гігієни праці вже давно закликають взяти на озброєння досвід європейських країн, де запроваджено контрактну систему наймання персоналу для виконання робіт зі шкідливими умовами праці (які за нинішнього рівня розвитку технологій неможливо змінити або поліпшити). Також, на їхню думку, необхідно вдосконалити порядок переведення на іншу, більш легшу роботу осіб, яким згідно з висновком медичної комісії протипоказано працювати у шкідливих умовах. А підвищити якість проведення медичних оглядів виробничого персоналу підприємств пропонується шляхом створення спеціалізованих медичних центрів.

Вирішувати ці дуже непрості завдання щодо збереження здоров'я працюючого населення ні відділи з гігієни праці окрема, ні вся Держпраці в цілому самотужки не зможуть. Усвідомлюючи це, фахівці наполягають на необхідності координації зусиль усіх зацікавлених сторін. Передусім йдеться про спільне розроблення програм і більш тісну взаємодію між Державною службою України з питань праці та Міністерством охорони здоров'я.

ної Держсанепідслужби тепер є не проведення перевірок, а інформаційно-роз'яснювальна робота, організація профілактичних заходів. А методичну допомогу та свої пропозиції лікарі-гігієністи можуть... направляти на адресу керівників підприємств та органів влади.

Очевидно, що в Україні назріла гостра необхідність ґрунтовного перегляду законодавчої та нормативно-правової бази, що регулює державний санітарно-епідеміологічний нагляд (контроль). Але до цього, як то кажуть, руки ще не дійшли. Багато в чому через останні події в країні.

КОМУ ПІД СИЛУ ЗМІНИТИ ЗАКОНОДАВЧУ БАЗУ?

На думку кандидата медичних наук Інни Лубянової, успішне вирішення завдань у сфері гігієни праці можливе лише за умови застосування комплексного підходу, при якому організація дієвого державного нагляду (контролю) має відбуватися паралельно зі становленням повноцінної профпатологічної служби як на державному рівні, так і на рівні регіонів та підприємств. Співробітники цієї служби повинні здійснювати ефективне диспансерне спостереження осіб, які працюють у шкідливих і важких умовах праці, аналізувати сучасні тенденції в цій сфері та пропонувати заходи, спрямовані на профілактику професійних захворювань.

За інформацією, якою володіє редакція, необхідний пакет документів, що стосуються діяльності профпатологічної служби (проекти положень про службу, медико-санітарну допомогу працюючим, про акредитацію лікувально-профі-

лактичних закладів, що беруть участь у проведенні медичних оглядів тощо), вже підготовлений та перебуває на розгляді в Кабміні. У травні 2015 р. Верховна Рада за ініціативи групи депутатів — представників медичної галузі прийняла в першому читанні проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо організації надання домедичної допомоги» (№ 1516), яким передбачено внести зміни до Закону «Про екстрену медичну допомогу». Згідно із змінами, особами, які зобов'язані надавати домедичну допомогу, є: рятувальники аварійно-рятувальних служб; працівники державної пожежної охорони; працівники органів і підрозділів міліції; фармацевтичні працівники; провідники пасажирських вагонів, бортпроводники та інші особи, які не мають медичної освіти, але за своїми службовими обов'язками повинні володіти практичними навичками надання домедичної допомоги; працівники підприємств, установ та організацій, незалежно від форм власності та підпорядкування, призначені відповідальними за надання домедичної допомоги за місцем роботи.

Обладнання для робіт на висоті та рятування

Горизонтальні та вертикальні анкерні лінії

Монтажні пояси та страхувальні системи

ЗІЗ від падіння з висоти і карабіни

Спускові пристрої та зажими

Блок-ропики і полієнасти

м.Бровари
ТОВ "КРОК ПРОМА"
тел. МТС (050)-422-49-47;
Київська (097)987-39-50

krok@krok.biz
www.krok.biz

Зроби крок до безпеки!

KROK

Реклама

Кількість таких працівників визначається за нормами та на умовах, що встановлюються Кабінетом Міністрів.

Якщо всі ці ініціативи фахівців медичної галузі будуть схвалені, у співробітників служб охорони праці підприємств з'явиться надійна підмога в особі профпатологів і парамедиків, які стежатимуть за додержанням законодавства про охорону праці в частині виконання гігієнічних норм та вимог.

Утім, актуальних «поточних» редакцій нормативно-правових актів, різноманітних новацій, покликаних поліпшити наявний стан справ у сфері гігієни праці, вистачало й раніше.

І зазвичай більшість із них хазяїнами високих владних кабінетів серйозно не сприймалася. Яскраве підтвердження цьому — доля прийнятого ще у 1994 р. і багато разів видозміненого Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». Навіть якби сьогодні уряд скасував мораторій на проведення перевірок підприємств, новостворена Держпраці наразі не зможе повноцінно виконувати його вимоги в питаннях гігієни праці. Насамперед через неврегульованість законодавчого поля та неможливість контролювати виконання суб'єктами господарювання всіх форм власності величезної кількості вимог підзаконних нормативно-правових актів у цій сфері.

Більше того, нинішнє санітарне законодавство України переважно ґрунтується на нормативно-правових актах колишнього СРСР. У зв'язку з чим виникає запитання, хто

та яким чином адаптуватиме це законодавство до відповідного європейського. Мої співрозмовники з очолюваного А. Грибовським відділу гігієни праці разом із керівником Головного управління Держпраці у Харківській області

Оленою Назаренко активно працюють над пропозиціями щодо більш чіткого розподілу повноважень Державної служби України з питань праці та Державної санітарно-епідеміологічної служби, над внесенням необхідних змін до деяких нормативно-правових актів тощо. Наразі їхні пропозиції та подібні ініціативи з регіонів вже направлено до Києва.

Харківські фахівці є чи не найактивнішими учасниками нормотворчого процесу. Крім того, вони одними з перших розробили проект Положення про відділ з питань гігієни праці регіонального управління Держпраці. Серед основних завдань відділу не тільки здійснення контролюно-наглядових функцій, але й цілеспрямована систематична інформаційно-роз'яснювальна робота з питань гігієни праці серед суб'єктів господарювання, надання консультацій щодо ефективних засобів і методів дотримання чинного законодавства. У деяких напрямках, зокрема щодо пропаганди профілактики професійних захворювань і збереження здоров'я працюючого населення, співробітники відділу вже працюють. Хочеться сподіватися, що необхідні зміни в нормативно-правовій базі з'являться протягом найближчого часу і в новому 2016 р. спеціалісти-гігієністи Держпраці почнуть виконувати свої професійні обов'язки в повному обсязі.



КАРТКА ПЕРЕДПЛАТНИКА ЖУРНАЛУ "ОХОРОНА ПРАЦІ" НА 2016 РІК



ЕЛЕКТРОННОЇ ВЕРСІЇ

☐ українська
☐ російська

місяць

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Передплатна ціна:
один місяць - 51 грн 00 коп.



ДРУКОВАНОЇ ВЕРСІЇ

☐ на півріччя
☐ на рік

☐ кількість примірників на місяць

☐ українська
☐ російська

Передплатна ціна:
один місяць - 97 грн 50 коп.*

*із поштовими витратами - 106 грн 40 коп.

Передплатіть на рік
та станьте власником
одного з подарунків



Заповніть та надішліть факсом (044)559-19-51
або електронною поштою peredplata.op@gmail.com

Повна назва організації	
Телефон/факс	
Індивідуальний податковий номер	
Свідоцтво платника ПДВ №	
ЄДРПОУ	
Юридична адреса	
Поштова адреса	
Електронна адреса	



НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР Професійна безпека

ЯКЩО БУТИ, ТО БУТИ КРАЩИМИ!

Навчання з охорони праці та за професіями

Полігон для навчання верхолазів

Випробувальна та вимірвальна лабораторії

Атестація робочих місць

Випробування стелажів

Юридичний супровід

Працевлаштування за кордоном

Автошкола

Продаж засобів індивідуального захисту

Поліграфічні послуги

Чотири причини, чому компанії-лідери українського та західного ринків обирають «НВЦ «Професійна безпека»:

ПРОФЕСІЙНІСТЬ: ми створили висококваліфіковану команду з багаторічним досвідом роботи.

ЯКІСТЬ: ми забезпечуємо найвищі стандарти на усіх етапах співпраці з кожним нашим клієнтом.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД: ми прагнемо максимально задовольнити потреби кожного клієнта і економити його гроші та час.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ми завжди виконуємо свої обов'язки перед партнерами та клієнтами.



м. Київ, вул. Сім'ї Хохлових, 8
офіс 205 - 212
www.profbezpeka.com.ua



+38 (044) 501-00-45
+38 (044) 501-00-46
+38 (044) 501-00-14



Больові точки гігієни праці



Ірина Кононова,
канд. мед. наук, ст. наук.
співробітник ДУ «Інститут
медицини праці НАМН України»



Діана Тімошина,
канд. мед. наук, провідний наук. співробітник
Комітету з питань гігієнічного регламентування
Держсанепідслужби України



Фахівці в галузі медицини праці сформулювали вісім найгостріших проблем, які необхідно вирішити у процесі передачі функцій гігієни праці новоствореній Державній службі України з питань праці.

Незважаючи на те що в низці законодавчих документів, у тому числі в Законі України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», є посилання на термін «гігієна праці», його юридичного визначення у вітчизняному законодавстві немає.

Утім, офіційне тлумачення поняття «гігієна праці» подано в ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»: «Гігієна праці — галузь профілактичної медицини, що вивчає умови та характер праці, їх вплив на здоров'я та функційний стан людини, розробляє наукові основи гігієнічної регламентації та нормування окремих чинників виробничого середовища і трудового процесу, практичні заходи, спрямовані на профілактику шкідливого та небезпечного їх впливу на працівника» (п. 4.61).

Визначення гігієни праці як науки подається в підручниках і звучить так: це профілактична дисципліна, яка вивчає вплив трудової діяльності та виробничого середовища на організм працівників з метою розробки на цій основі комплексу санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних та організаційних заходів, спрямованих на створення здорових умов праці та підвищення її продуктивності (Гігієна праці: Підручник / А. М. Шевченко, О. П. Яворовський, Г. О. Гончарук та ін.: за ред. проф. А. М. Шевченка. — К., Інфотекс, 2000. — 608 с.). Є й інші визначення гігієни праці. Однак за всіх варіантів тлумачення цього терміна предметом гігієни праці є вивчення впливу умов праці та трудового процесу на стан здоров'я працівників і розробка комплексу профілактичних заходів. **Таким чином, система складалася з двох взаємопов'язаних блоків — це умови праці та захворюваність працівників.**

Реалізація заходів з профілактики захворюваності працівників передбачена також конвенціями МОП і директивами ЄС. Базовою з питань гігієни праці є Конвенція МОП 1985 року № 161 про служби гігієни праці, яка ратифікована Законом України від 10.03.2010 № 1954-VI.

Зважаючи на наведені визначення, гігієна праці належить до медичної компетенції. Вона включена до переліку лікарських спеціальностей наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19.12.1997 № 359 «Про подальше удосконалення атестації лікарів», зареєстрованим у Мін'юсті 14.01.1998 р. за № 14/2454. Професія «Лікар з гігієни праці» внесена до Класифікатора професій ДК 003:2010,

який прийнятий та набув чинності згідно з наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327.

У даний час відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» функції гігієни праці покладено на Державну службу України з питань праці (Держпраці). Однак з передаванням їх новоствореній структурі, діяльність якої спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра соціальної політики України, виникла низка проблемних питань, які й на сьогодні залишаються не до кінця узгодженими.

1. Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 затверджено Положення про Державну службу України з питань праці (далі — Положення про Держпраці), яке визначає, що ця служба забезпечує реалізацію державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, **гігієни праці** тощо. Ця позиція, а саме реалізація державної політики у сфері гігієни праці, була закріплена ще в постанові КМУ від 10.09.2014 № 442 щодо реорганізації Державної санепідслужби України. Функції гігієни праці майже 100 років не відокремлювалися від завдань санепідслужби щодо забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя населення, в тому числі працюючого. Крім того, функції з формування політики у сфері гігієни праці завжди були закріплені за МОЗ України.

У Положенні про Міністерство соціальної політики України, яке було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423, вказується, що Мінсоцполітики не тільки реалізує державну політику у сфері гігієни праці, а й забезпечує її формування. Тому, на наш погляд, виникає низка питань, пов'язаних зі взаємодією МОЗ, Державної санепідслужби, з одного боку, та Мінсоцполітики й Держпраці — з іншого, щодо охорони здоров'я працюючого населення України.

2. Одна з ключових проблем стосується фахової підготовки та кваліфікаційних характеристик фахівців, які опікуватимуться в Держпраці питаннями гігієни праці. За наявною інформацією, в Держпраці розроблені або ще розробляються її структура та штатний розклад, Положення про відділ гігієни праці та посадові інструкції. При цьому важливо, на наш погляд, «не втратити» лікаря з гігієни праці з його медичною компетенцією оцінювання стану умов

праці та здоров'я працюючих. В іншому випадку буде перерваний зв'язок між гігієністами праці та профпатологами, які залишаються в системі МОЗ.

Пункт 40 Положення про Держпраці передбачає, що ця структура формує та фінансує державне замовлення на підготовку кадрів з гігієни праці. Для цього необхідно передбачити фінансування та визначити взаємовідносини між МОЗ, Мінсоцполітики та вищими медичними навчальними закладами.

3. Об'єктивна оцінка стану умов праці неможлива без проведення лабораторних досліджень чинників виробничого середовища та трудового процесу. Для цього в санепідслужбі функціонують лабораторії, де проводяться дослідження як при здійсненні державного нагляду, так і на замовлення роботодавців. При цьому матеріально-технічна база, засоби вимірювальної техніки та фахівці є спільними і для інших напрямів гігієни (комунальної, гігієни харчування, гігієни дітей та підлітків). Виникає кілька правомірних запитань: як нова служба виконуватиме лабораторні дослідження, без яких неможливе визначення чинників виробничого середовища та виробничих операцій, які можуть шкодити здоров'ю (п. 15 Положення про Держпраці); як буде забезпечено проведення моніторингу стану умов праці та здоров'я працюючих як складової державного соціально-гігієнічного моніторингу, розслідування обставин та причин виникнення професійних захворювань та отруєнь (п. 27), складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці для подальшого визначення їх зв'язку із захворюванням (п. 25).

4. Кінцевою метою діяльності гігієністів праці є профілактика професійних та виробничо зумовлених захворювань. Їх діяльність органічно пов'язана з роботою лікарів-профпатологів, які працюють у закладах охорони здоров'я. Невипадково видатні вчені України, а саме академіки Ю. І. Кундієв, І. М. Трахтенберг, чл.-кор. НАМН України А. М. Нагорна, В. І. Чернюк, О. П. Яворовський та ін., наполягають на пріоритеті профілактичного напрямку, об'єднуючи ці завдання в одне поняття — «медицина праці». Від того, наскільки швидко буде налагоджена взаємодія між гігієністами праці та профпатологами на рівні двох міністерств, залежатиме втілення в життя принципів медицини праці.

Гострим є питання щодо узгодження дій стосовно профілактичних медичних заходів між новою службою та закладами охорони здоров'я, а саме участь фахівців нової служби в організації медоглядів та контролі за ними, безпосередньому складанні санітарно-гігієнічних характеристик умов праці в разі підозри на профзахворювання, моніторингу здоров'я працівників, розслідуванні та реєстрації встановлених випадків професійних захворювань.

5. Рівень професійної захворюваності напряму корелюється з умовами праці на виробництві. Професійна захворюваність розглядається як складова частина загальної захворюваності населення і представляє категорію хвороб, що виникають у результаті дії шкідливих та небезпечних чинників виробничого середовища і трудового процесу, та є складною соціально-економічною, медичною та гігієнічною проблемою.

Для обліку та аналізу профзахворювань в Україні в установах та закладах МОЗ та НАМН України діє автоматизована система «Профзахворювання». Проте вона реєструвала тільки випадки вперше виявлених профзахворювань у поточному році. Відсутність динамічного спостереження за станом здоров'я працівників не дає змоги здійснювати моніторинг стану їх здоров'я в повному обсязі.

Створення Національного реєстру профзахворювань дасть змогу здійснити довгострокове персоніфіковане

спостереження за станом здоров'я потерпілих від профзахворювань. Це дасть можливість здійснювати повний контроль за поширенням профзахворювань серед працівників, аналізувати причинно-наслідкові зв'язки і формувати групи ризику. Дані щодо професійних ризиків повинні стати органічною складовою в розробці системи соціальних пілг і компенсацій, плануванні медико-санітарної допомоги.

У той же час у п. 36 Положення про Держпраці не вказано, хто саме формує реєстр підприємств та організацій відповідно до груп ризику для здоров'я працівників та Державний реєстр професійних захворювань.

6. Основою у сфері гігієни праці є нормативи та регламенти шкідливих чинників довкілля та виробничого середовища, санітарні норми та правила. Без розробки сучасних критеріїв, показників безпеки для здоров'я працівників з урахуванням нових технологій і досягнень науки неможливо управляти ризиками для здоров'я на виробництві. Удосконалення науково-методичної бази в галузі гігієни праці, на наш погляд, має здійснюватися шляхом:

- ⇒ запозичення міжнародного досвіду та гармонізації чинних гігієнічних стандартів до вимог ЄС;
- ⇒ ратифікації Урядом України конвенцій МОП у галузі гігієни праці та медичного забезпечення працюючих;
- ⇒ розробки нових гігієнічних стандартів з урахуванням сучасних принципів гігієнічної регламентації — ризик-орієнтованого підходу та застосування принципу «захисту часом» працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці.

7. Під час перегляду законодавчо-правової бази, що вже здійснюється Держпраці, важливо врахувати всі положення і вимоги з гігієни праці. Проблема в тому, що більшість цих документів стають міжвідомчими і потребують узгоджених дій з боку Мінсоцполітики та МОЗ. Прикладом цього може стати Порядок складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці.

8. Пунктом 39 Положення про Держпраці на нову структуру покладено функцію щодо формування державного замовлення на науково-дослідні роботи, в тому числі з питань гігієни праці.

Істотні зрушення у сфері медицини праці можуть відбутися завдяки розширенню наукових досліджень за цим напрямом. На сьогодні через брак коштів гальмуються наукові дослідження щодо встановлення критеріїв і показників безпеки для працюючих, професійного добору, обґрунтування максимально безпечних термінів роботи в умовах впливу шкідливих виробничих чинників з обліком дозового навантаження, впровадження контрактної системи прийняття на роботу із шкідливими умовами праці, розробки гігієнічних нормативів і регламентів. Усе це найближчим часом позбавить державу можливості виконувати регуляторну функцію управління процесами збереження й розвитку трудового потенціалу. Через це потрібно більш чітко визначити взаємовідносини між науковими установами МОЗ та НАМН України.

Невід'ємною складовою законодавчого забезпечення прав людини на здорові та безпечні умови праці, що гарантовано ст. 43 Конституції України, має стати підвищення відповідальності роботодавців за збереження здоров'я працівників на робочому місці, що має бути передбачено заходами з гармонізації законодавчих актів України з відповідними актами європейського законодавства.

Таким чином, на даному етапі реформування та створення нових об'єднаних органів виконавчої влади необхідний всебічний діалог для максимального збереження функцій гігієни праці з метою зберегти здоров'я працівників.

Щоб не залишитися один на один з БІДОЮ

Володимир Владко

Про досвід надання протезно-ортопедичних послуг інвалідам праці в Харківській області.

РОБОТА ФОНДУ

Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі — Фонд) — це орган, що здійснює функції держави щодо забезпечення соціальних гарантій громадянам, які постраждали під час виконання трудових обов'язків. Одним з його основних завдань є розробка й реалізація різноманітних заходів, у тому числі спрямованих на медико-соціальну реабілітацію інвалідів праці.

За словами начальника відділу надання медико-соціальних послуг управління виконавчої дирекції Фонду в Харківській області Любові Чубун, наразі в регіоні налічується 7467 інвалідів праці. З них I групи — 182 особи, II — 1241, III — 6044 особи. У 2014 р. різні види послуг з медико-соціальної реабілітації отримали 1583 інваліди праці. При цьому загальна сума коштів, виділених на згадані цілі, склала 13,646 млн грн, що на 767 000 грн більше порівняно з 2013-м.

Путівки на санаторно-курортне лікування наслідків виробничих травм або захворювань одержали 292 інваліди, а також 15 осіб, які їх супроводжували. На підставі договорів, укладених з державними й комунальними аптечними установами, торговельна націнка в яких мінімальна, було забезпечено виробами медичного призначення й лікарськими засобами 789 інвалідів праці регіону. 156 потерпілих на виробництві отримують кошти на спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, а також на побутове обслуговування.

Вісім інвалідів одержали інвалідні візки, два з яких були виготовлені за індивідуальними замовленнями шляхом укладення договорів із КП «Науково-виробничий комплекс «Іскра» та ПАТ «Завод «Артемзварювання».

Незважаючи на численні труднощі, які довелося пережити країні минулого року, 34 інваліди праці Харківщини були забезпечені автомобілями ЗАЗ SENS (Daewoo). Ця робота була проведена згідно з раніше затвердженими умовами договорів між ПАТ «ЗАЗ» і виконавчою дирекцією Фонду. Ще 204 потерпілих на виробництві одержали компенсаційні виплати на бензин і 54 — на транспортне обслуговування. За підсумками 2014 р. у регіоні за рахунок коштів Фонду протезно-ортопедичними виробами було забезпечено 229 інвалідів праці.



Слід зазначити, що процес виготовлення протезно-ортопедичних виробів у регіоні (а це не тільки протези, а й спеціальне ортопедичне взуття, милиці й ціпки, сидіння для ванн, піднімальні пристрої для ліжка, протипролежневі подушки тощо) здійснювався виключно на території Харківської області. Цьому сприяла наявність у м. Харкові відповідної наукової та матеріально-технічної бази, а саме Українського науково-дослідного інституту протезування, протезобудування та відновлення працездатності (УкрНДІпротезування), який перебуває у сфері управління Міністерства соціальної політики України.

ВІДНОВЛЮВАЛЬНА БАЗА



А. Салєєва

Керівник УкрНДІпротезування, цього добре відомого фахівцем закладу, Антоніна Салєєва розповіла, що свою діяльність інститут розпочав із січня 1946 р. Закінчилася війна, і в країні постала гостра потреба у здійсненні науково-дослідних робіт з надання протезно-ортопедичної допомоги інвалідам з дефектами кінцівок, з лікарсько-трудової експертизи, а також із працевлаштування інвалідів. Саме в цей період почали професійно вивчати питання протезування інвалідів з дефектами кінцівок після перенесених поранень і ампутацій.

Накопичений досвід дав змогу окреслити подальші шляхи розвитку протезної промисловості та вдосконалення протезно-ортопедичної допомоги. У 1976 р. заклад було реорганізовано в Український науково-дослідний інститут протезування, протезобудування, експертизи та відновлення працездатності. Він став основною організацією в системі соціального забезпечення, яка займалася розробкою нових протезно-ортопедичних виробів, зокрема високофункціональних конструкцій протезів, організаційно-методичною роботою з вітчизняними протезними підприємствами та лікарсько-трудохими експертними комісіями медичних закладів.

У даний час інститут є єдиною в Україні установою, що опікується вирішенням питань комплексної реабілітації ін-

валідів з патологією опорно-рухового апарату. У структурі інституту 14 наукових і 4 клінічних підрозділи, що нараховують 180 ліжок. Щороку в клініці інституту проходять реабілітацію понад 2500 пацієнтів з важкою патологією опорно-рухового апарату.

У зв'язку з появою сучасних матеріалів і нових технологій виготовлення протезів в арсеналі установи з'явилися комфортні, надійні, високофункціональні конструкції протезно-ортопедичних виробів (протезів, ортезів, корсетів). Це дає змогу, за словами А. Салєєвої, повернути до трудової діяльності понад 80% пацієнтів. Нові наукові й технічні розробки УкрНДІпротезування успішно впроваджуються як у клініці інституту, так і на підприємствах галузі, які підтримують з ним контакти. Це дає можливість більш як на 80% забезпечити протезну промисловість вітчизняними комплектуючими та значно зменшити залежність від закордонних виробників.

Для оцінювання якості технічних засобів реабілітації, застосовуваних у галузі, в інституті ще в 2001 р. було створено й акредитовано галузеву випробувальну лабораторію. Сьогодні лабораторія оснащена найсучаснішим спеціалізованим обладнанням, що відповідає вимогам міжнародного стандарту ISO 10328. Це забезпечує проведення сертифікаційних випробувань майже всіх видів технічних засобів реабілітації, у тому числі крісел-візків і ортопедичного взуття, згідно з міжнародними стандартами й правилами.

Клініка розробляє нові методики відновлювального лікування наслідків травм і захворювань опорно-рухового апарату (переломи, що неправильно зрослися, несправжні суглоби трубчастих кісток, патології суглобів тощо). Застосовувані методи лікування дають змогу в 90–95% випадків відновити опороздатність нижніх кінцівок у пацієнтів.

Також в інституті успішно здійснюється розробка комплексних реабілітаційних програм для інвалідів, у тому числі програм відновлення рухових функцій у хворих з наслідками травм хребта і спинного мозку. Вирішення цього надзвичайно складного до недавня медичного завдання досягається завдяки застосуванню сучасного реабілітаційного устаткування, зокрема роботизованих комплексів Lokomat, G-EO, Hand of Hope, а також апаратів еквівалентної ходьби (RGO), пароподіумів, ортезних систем. У результаті проведеного за допомогою цього устаткування лікування з'являється можливість вертикалізації пацієнтів і пересування в RGO.

Оцінка якості проведених реабілітаційних заходів здійснюється фахівцями інституту в одній із найбільших в Україні лабораторій біомеханічних досліджень. Упродовж останніх років технічна та дослідницька база лабораторії поповнилася новими комп'ютерними технологіями й апаратними комплексами, інтенсивна розробка яких розпочалась у 2000 р.

РІВНЯННЯ НА ЗАВЗЯТИХ І НАПОЛЕГЛИВИХ

За статистикою, щорічно тільки в Харківській області стається близько 900 випадків травмування з тяжкими ін-



Лікар-реабілітолог ходьби в системі RGO Юрій Місуню

валідизувальними наслідками. Донедавна це були переважно наслідки дорожньо-транспортних пригод, побутові падіння з висоти. Як і раніше, понад 10% випадків з тяжкими інвалідизувальними наслідками становлять виробничі травми.

Нещасні випадки на виробництві дуже різні, коментує Л. Чубун. Наприклад, кілька років тому робітник-будівельник з Балаклейського району області Віталій К. зірвався з висоти цокольного поверху на землю. У результаті отриманої тяжкої виробничої травми він кілька років був прикутий до ліжка. Однак завдяки оплаченому Фондом курсу лікування спочатку в лікувальному стаціонарі, потім у спеціалізованому (для лікування кісток тазостегнового суглоба) санаторії «Приазов'я» (м. Бердянськ Запорізької області) сьогодні він практично повністю відновив свою колишню працездатність.

Звичайно, про більш серйозні спільні зусилля страховиків і медиків-реабілітологів слід говорити в разі, коли потерпілі втратили кінцівки. Для таких пацієнтів в УкрНДІпротезування розробляються індивідуальні реабілітаційні програми. Зокрема, для інвалідів праці, яким необхідні реконструктивно-відновлювальні операції на куксах верхніх і нижніх кінцівок. Кількість таких пацієнтів клініки інституту становить понад 50 осіб на рік.

Реабілітаційні послуги й технічні засоби реабілітації для цих пацієнтів оплачує Фонд.

Складність реабілітації таких пацієнтів полягає в тому, що вони, як правило, мають комбіновані травми, коли механічні ушкодження частин тіла поєднуються з опіками. Такі травми одержав під час гасіння пожежі співробітник караулу однієї з пожежних частин Балаклейського району Харківської області Євген К. У результаті обвалу палаючої стелі він отримав опіки верхніх і нижніх кінцівок, а також тулуба четвертого ступеня, перелом правої плечової кістки, синдром здавлювання правого передпліччя, лівої гомілки, гостру ниркову недостатність. Після надскладного лікування в опіковому центрі 4-ї міської лікарні м. Харкова хворий невдовзі переніс ампутацію лівої нижньої кінцівки на рівні гомілки.

ДОВІДКА

В Україні жодним урядовим документом (ні соціального, ні медичного характеру) не передбачено ведення так званих персональних справ інвалідів праці. У той же час, за наявною у Л. Чубун інформацією, сьогодні понад дві третини інвалідів праці Харківщини працевлаштовані, точніше, змушені працевлаштовуватися, оскільки виплачуваних Фондом коштів не вистачає для повноцінного життя. Це при тому що в країні повинна функціонувати (згідно з міжнародними деклараціями та конвенціями про професійну реабілітацію й зайнятість інвалідів, ратифікованими Верховною Радою України) система працевлаштування цієї категорії громадян.



Команда спортсменів-інвалідів Харківського управління виконавчої дирекції Фонду

У 2012-му цей пацієнт пройшов комплексну реабілітацію відповідно до розробленої в інституті індивідуальної програми. Процес відновлення проходить у три етапи. Перший етап — операція на кукці гомілки з метою підготовки до протезування, другий — протезування, адаптація до протеза, освоєння вільної ходьби в протезі та третій етап — операція через осколковий перелом правої плечової кістки, що неправильно зрісся, ортезування кисті з метою відновлення функцій руки. У даний час пацієнт самостійно обслуговує себе та не потребує опіки оточення.

Ще один приклад. Десять років тому з директором однієї із середніх шкіл у Первомайському районі області стався нещасний випадок. Унаслідок вибуху газового балону на замерзлій теплотрасі педагог утратив нижні кінцівки. Спільні зусилля співробітників Фонду й реабілітологів інституту, власна завзятість і наполегливість потерпілого привели в кінцевому результаті до того, що сьогодні він не тільки працює вчителем у тій же школі, а й є активним учасником спортивної команди інвалідів Харківського управління виконавчої дирекції Фонду. Ось уже який рік поспіль він бере участь у спортивних змаганнях, які проводить Фонд (забігах на протезах та інших видах інвалідного спорту).

Що ж, залишається тільки побажати так тримати. У свою чергу Фонд і УкрНДІпротезування мають намір і надалі продовжувати плідну співпрацю, у тому числі розвивати комплексні й індивідуальні методи реабілітації, починаючи з оперативної підготовки кукси до повного освоєння протеза. Саме такий підхід значно полегшує й прискорює адаптацію інвалідів праці в соціумі та забезпечує життя майже без обмежень.

Фото автора



У роботизованому комплексі G-EO – evolution

Лікування поранень душі



Олександр Фандєєв,
спецкор

Війна – тяжка, смертельно небезпечна, замішана на страху, поті й крові праця. І «профзахворювання» її учасники «заробляють» важкі. Це фізичні травми, нервово-психічні розлади, депресія, а інколи й розчарування в ідеалах та цінностях суспільства. Здоров'я й віру учасникам бойових дій у зоні АТО допомагає відновити медико-психологічна реабілітація. У клініці ДУ «Інститут медицини праці НАМН України» її пройшли за півроку близько 300 хлопців.

У клініку, яка традиційно спеціалізується на профзахворюваннях, постраждалих у зоні АТО направляють з осені минулого року. Після того як Міноборони, МВС, СБУ, Держприкордонслужба України та інші силові відомства уклали угоду про співпрацю з інститутами Національної академії медичних наук (НАМН) України – інститутами травматології, нейрохірургії, загальної та невідкладної хірургії та іншими, вони стали значною підмогою в справі порятунку життя і здоров'я захисників України.

Основний профіль клініки Інституту медицини праці НАМН України – неврологія та терапія, тому тут створили Центр медико-психологічної реабілітації НАМН України для людей із психотравмами. За словами координатора Центру, завідуючої консультативною поліклінікою, лікаря-невролога вищої категорії **Ксенії Возніциної**, це стало можливим, зокрема, завдяки активній співпраці з Інститутом



Будівля клініки Інституту медицини праці НАМН України

психології ім. Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. У клініці лише 80 ліжок, і половину з них інститут віддав для медико-психологічної реабілітації учасників АТО. Фінансування Центру забезпечила НАМН України, перерозподіливши частину коштів на потреби клініки. Лікування в Центрі безкоштовне. Спочатку були складнощі з медикаментами, препаратами психотерапевтичної групи. Виручили українські фармкомпанії «Фармак», «Фарма Старт», «Артеріум», «Інтерхім». Гуманітарну допомогу надають громадські організації й кияни.

Ключову роль у створенні Центру відіграло те, що клініка може забезпечити комплексне лікування. Триває воно 24 дні, але в разі необхідності його продовжують або проводять повторно. Комплексне лікування –

запорука ефективного зцілення. Так, паралельно із психологічною реабілітацією тут проводиться медикаментозне лікування. Мова не тільки про використання седативних препаратів, снодійних, антидепресантів. Унаслідок постійних стресів у пацієнтів загострюються такі хронічні захворювання, як виразкова хвороба, бронхіт, гіпертонія, уретрит, простатит, інші хвороби, і їх тут лікують разом із психотравмами. Крім того, у клініці використовують потужну фізіотерапевтичну базу: усі види електропроцедур, ванни, масажі, пресотерапію.

В основному до Центру люди потрапляють за направленням Головного військового клінічного госпіталю Міноборони України. Лікуються тут і кілька осіб з-поміж демобілізованих, їх приймають без направлення. Центр дуже затребуваний. Психіатричних відділень у госпіталях країни мало, тоді як такої допомоги потребують тисячі постраждалих. До клініки переважно направляють людей зі станами після гострої реакції на стрес, які супроводжуються астеноневротичним, депресивним, тривожним, інсомнічним (порушення сну) та іншими синдромами. Рідше – з діагнозом ПТСР (посттравматичний стресовий розлад). ПТСР характеризується більш складною клінічною картиною, що за відсутності лікування може призвести до серйозних змін особистості.



Координатор Центру медико-психологічної реабілітації НАМН України, завідуюча консультативною поліклінікою, лікар-невролог вищої категорії Ксенія Возніцина

ПСИХОТРАВМИ – НОРМАЛЬНА РЕАКЦІЯ НА ВІЙНУ

До обіду мешканці Центру зайняті численними процедурами. З ними працює персонал клініки: терапевти, неврологи, фізіотерапевти, масажисти, окуліст, дерматолог, стоматолог, отоларинголог, медсестри. А в другій половині дня хворі переходять до рук 15 фахівців з Інституту психології (до штату ввели лише одного психолога, інші – волонтери). У кожного учасника бойових дій свій психолог, 2–3 рази на тиждень проводяться індивідуальні заняття та 2–3 заняття – групові. Наприклад, групова терапія з елементами гіпнозу. Іноді вечорами у клініці організовують арт-терапію – разом вирізають з паперу або ліплять з пластиліну квіти, птахів, виготовляють цікаві композиції. Це допомагає відновити моторику, дарує радість спілкування й позитивні емоції. Співробітники інституту психології застосовують також досить рідкісне в Україні обладнання *TOMATIS*. Воно допомагає усунути симптоми, що супроводжують пацієнтів після травм головного мозку, контузій, ефективно коректувати наслідки психотравми, зокрема депресію, тривожність, порушення сну.

До слова, пацієнти відзначають, що ефект від усіх методів лікування підсилюється атмосферою привітності, чуйності, уваги й турботи з боку персоналу клініки. Багато хто, залишивши клініку, не втрачають зв'язку з лікарями, консультуються, радяться, спілкуються, що допомагає адаптуватися до мирного життя. Пробле-



Я. Стакан (другий ліворуч у верхньому ряду) з бойовими товаришами

ма в тому, що оточення часто не знає, як поводитися з людьми, які пережили жахи війни. Тому фахівці Центру намагаються інформувати родичів (психологи працюють також із сім'ями), близьких, друзів, звичайних громадян. Наприклад, про те, що тих, хто повернувся з війни, можуть дратувати голосні звуки, що не слід їх розпитувати, якщо вони уникають спогадів, що їхні хвороби – нормальна реакція на стреси. Відомо також, що лікування проходить набагато швидше й успішніше, якщо хворому комфортно в родині, якщо в нього є робота. Ну а головне правило поведінки для тих, хто живе в паралельній мирній реальності, – бути небайдужими до учасників АТО.

Зараз у клініці перебуває один учасник АТО, який втратив ногу. Але здебільшого реабілітацію проходять хлопці з контузіями, струсами головного мозку, мінно-вибуховими травмами. Зовні – цілі, здорові, міцні хлопці. На відміну від фізичних каліцтв психотравми невидимі і видаються не надто небезпечними. Тим вони і страшні. Оскільки поранення душі, як називає психічні розлади Ксенія Борисівна, можуть повільно руйнувати людину зсередини, гояться вони довше, лікуються складніше.

До Центру потрапляють люди з неймовірними долями, які пройшли через страшні випробування. Наприклад, один із хлопців пережив чотири контузії, добу пролежав без свідомості, але продовжував воювати, поки не почали турбувати епілептичні напади. Інший, з «кіборгів», втратив око, переніс складні операції на щелепі, двічі проходив реабілітацію в Центрі. У клініці лежала також одна з мам загиблого бійця, якій медики й психологи допомагали повернути душевну рівновагу. На реабілітації перебуває також житель Донецька, який активно допомагав «нашим», через що втратив будинок, потрапив у полон до бойовиків, зазнав катувань.

БЕЗПЕКА НА ВІЙНІ ЗРОСТАЄ В ЦІНІ

Автор поспілкувався з кількома учасниками бойових дій, які проходили лікування в Центрі. **Яків Стакан** з Житомира (52 роки, кадровий офіцер ЗСУ, майор резерву, за фахом – авіаційний інженер і юрист) розповів, що в зону АТО пішов воювати добровольцем. Направили його



Боець механізованої бригади Яків Стакан

в механізовану бригаду. Спочатку «перекривали» Крим. Потім брав участь у боях у Луганській і Донецькій областях.

Повернувся додому після року служби у ЗСУ. На здоров'я не скаржився, але за якийсь час почалися сильні головні болі, не міг заснути, викручувало ноги. Очевидно, позначилися фізичні й нервові перевантаження. Сподівався, що допоможуть народні методи — трави, риботовля, лазня. Ковтав жменями таблетки. Усе дарма. Від товаришів по службі довідався про клініку Інституту медицини праці.

«Тиждень лікування — і ходжу в стані ейфорії, — каже він із захватом. — По-перше, на третій день відчув себе здоровою людиною. Щодня — масажі, ультразвук, інші процедури. По-друге, давно вже не зустрічав такого уважного ставлення з боку медпрацівників. Зараз болі майже не турбують, безсоння минуло, дочок, вони в Києві живуть, навіду».

Яків вважає себе людиною духовною, православною, тому в АТО своє життя віддав під захист Бога — як буде, так і буде! Він упевнений, що віра допомогла йому вижити на війні, а ще «не виносило мозок, як у молодих хлопців». У той же час досвід військової служби навчив його відповідально ставитися до безпеки. На його думку, у бойовій обстановці без цього просто не вижити. Там увага до небезпек і ризиків особливо загострюється. Постійно оцінює ситуацію: де перебуває ворог, звідки чекати неприємностей, з якого боку окоп, бліндаж, нейтральна територія.

Після лікування Яків планує повернутися до хлопців в АТО. Ну а якщо за станом здоров'я не вийде — продовжувати працювати як голова ветеранів АТО в Житомирі, допомагати атошникам та їхнім родинам.

ГОЛОВНЕ В ЦЬОМУ ЖИТТІ — НЕ ЛІНУВАТИСЯ

Повернутися до своїх хотів би й 37-річний командир інженерно-саперного взводу батальйону «Донбас» Національної гвардії України **Микола С.** Правда, теж не знає, чи дозволять «пошкодження», як він називає свої травми.

Родом він з Кіровограда. Родина (дружина й два сини) живе в Києві. У мирному житті Микола працював керівником будівельних проектів.

Жартує, що деякі об'єкти будував людям, на яких сьогодні полює прокуратура. Він на власному досвіді переконався, що питання безпеки і в мирному, і у військовому житті мають бути на першому місці. Досі його мучить сумління через те, що не проконтролював дії робітників, яких завалило землею під час спорудження будинку одному з олігархів. У результаті нещасного випадку постраждали два працівники. Передбачити небезпеку в бойових умовах ще складніше. Але завдання командира — зберегти життя людей за будь-яку ціну.

Служити Микола пішов добровольцем через бажання допомогти країні. Мобілізований улітку 2014 р. Перше поранення отримав, коли виходили з Іловайська. Снайперська куля прошила долоню. Потім у лютому 2015 р. потрапив у ДТП під Дебальцевим. Розпочався мінометний обстріл. Водій «таблетки», переобладнаного для АТО «уазика», на борту якого перебував Микола, вимкнув фари. Назустріч ішла колона «бетеєрів». В один із них «таблетка», маневруючи, врізалася в лобову так, що двигун вилетів у середину салону.

Подія закінчилася для нього двома зламаними ребрами, забиттям хребта й дуже тяжкою черепно-мозковою травмою. Наступного дня в ДТП загинув Кузьма Скрябін. Операцію Миколі робили в Артемівську. До тям він прийшов через 19 днів. Жити залишився завдяки лікарям від Бога й диву. «Господь, — каже Микола, — обрав Кузьму, а мене відпустив».

Реабілітацію в клініці він проходить удруге, оскільки переконався, що тут від лікування таки є користь. Розповідає, що до цього звертався до різних реабілітаційних центрів, включаючи приватний. І був просто вражений уважним ставленням до хворих співробітників інститутської клініки: «Працюючи за копійки, вони намагаються дати хворим максимум. Звичайно, — додає Микола, — і від нас самих багато що залежить. Головне в цьому житті — не лінуватися й бути корисним суспільству!».

КОМПЕТЕНТНО

Згідно зі стандартами, перевіреними арміями багатьох країн, психологічну допомогу військовослужбовцям фахівці мають надавати постійно. На етапі відбору військовослужбовців, щоб визначити їх ефективність у реальному бою. На передовій, коли потрібна експертна допомога людям, які отримали бойову психологічну травму. І на третьому етапі — післявоєнної реабілітації військовослужбовців з метою запобігання ПТСР та іншим психічним захворюванням.

Запобігти психотравмам та викликаним ними захворюванням можна, якщо працювати системно — на всіх трьох етапах. Тим часом психологів, які перебувають у зоні АТО, не більше 15, адже працювати на передовій, під кулями і «Градами», здатні одиниці. Проблема в тому, що в ЗСУ відсутні стандарти системної психологічної допомоги. Держава, за словами військового психолога, представника Української асоціації фахівців з подолання наслідків психотравмуючих подій **Андрія Козінчука**, поки до цього процесу не долучилася, психологів мало, а реабілітація існує переважно на волонтерських засадах.

При цьому, згідно зі світовою статистикою, кожний п'ятий учасник бойових дій за відсутності якихось фізичних ушкоджень страждає на нервово-психічні розлади, а серед поранених і калік — кожний третій. Основними проблемами колишніх солдатів є страх (57%), демонстративність поведінки (50%), агресивність (58,5%) і підозрілість (75,5%). До їхніх поведінкових особливостей належать конфлікти в сім'ї, з родичами, колегами по роботі, вибухи гніву, зловживання алкоголем і наркотиками. Інші психічні прояви — стан песимізму, відчуття власної неpotрібності, недовіра до оточення, утрата сенсу життя, невпевненість у своїх силах, тривожність, негативне ставлення до представників влади, бажання зірвати на кому-небудь злість тощо. Усі ці симптоми свідчать про наявність ПТСР.

У той же час психологічній реабілітації ветеранів бойових дій сприяють:

У той же час психологічній реабілітації ветеранів бойових дій сприяють:

- ⇒ їх гідна зустріч під час повернення додому;
- ⇒ публічне визнання соціальної значущості їх участі в бойових діях;
- ⇒ визнання їх нового, більш високого соціального статусу;
- ⇒ розуміння специфічних цінностей бойового братерства, особливостей психічних реакцій і поведінки ветеранів;
- ⇒ залучення до активної громадської роботи;
- ⇒ створення умов для підтримання сприятливої психологічної атмосфери в родині;
- ⇒ раннє виявлення, швидке й позитивне вирішення міжособистісних конфліктів за їх участю.

Кого призначити **КРАЙНІМ?**

Нещасний випадок, що призвів до загибелі дитини в ліфті у Харкові навесні цього року, оголив найболючішу проблему ліфтового господарства України. Виявляється, у ліфтів, що експлуатуються в житлових будинках, немає власника.

Про це, а також про стан ліфтового господарства на Харківщині розповів начальник інспекції держнагляду за об'єктами котлонагляду та підймальними спорудами теруправління Держгірпромнагляду в Харківській області **Євгеній Жернов**.

— Євгенію Сергійовичу, навесні в одній із багатоповерхівок Харкова в ліфті загинула дитина. Що стало причиною цієї трагедії?



Є. Жернов

Цей нещасний випадок стався 10.03.2015 по вул. Салтівське шосе, 137а. Тут на 9-му поверсі внаслідок затиснення автоматичними дверима ліфта загинув неповнолітній.

Під час проведення слідчих дій стосовно посадових осіб організації, яка здійснювала експлуатацію та технічне обслуговування ліфта, з'ясувалося, що дозвіл на його експлуатацію відсутній.

Співробітники нашої інспекції виявили також відсутність конкретної інформації про місячні та квартальні ремонти ліфтів, до того ж ніде не було зазначено прізвищ і підписів закріплених за ними електромеханіків.

У порушення чинних НПА ОП керівник обслуговувальної організації допустив до самостійної роботи електромеханіка, який не має на це права, до того ж без проходження інструктажу з охорони праці та за відсутності осіб, відповідальних за організацію експлуатації ліфтів на підприємстві тощо.

Водночас є всі необхідні документи, що підтверджують проведення технічної експертизи. Як бачимо, випадок досить складний, а багато в чому і нетиповий. Слідчі органи встановлюють ступінь вини посадових осіб зазначеного підприємства.

— І все-таки, чому у підприємства, що обслуговує ліфт, не виявилось найнеобхіднішого — дозволу на його експлуатацію?

— Питання про те, хто має отримувати в органах Держгірпромнагляду дозвіл на експлуатацію ліфта, залишилося без відповіді. Ця проблема актуальна для



всього ліфтового господарства Харкова. Виняток становлять хіба що ліфти житлових кооперативів або об'єднань спільних власників житла.

Наприклад, власником комунального майна — несправного ліфта-убивці — є не якийсь конкретний власник — юридична особа, з якої можна запитати і яку в разі потреби притягти до відповідальності, а не зазначена в жодному із законодавчих актів з охорони праці та промбезпеки територіальна громада Харкова. Ідемо далі... Балансоутримувачем усього комунального майна територіальної громади Харкова є створене міською радою КП «Жилкомсервіс». За задумом міських депутатів, які свого часу ухвалювали таке рішення, основне призначення КП — фінансове забезпечення функціонування ліфтового господарства. Тому в його штаті й не було передбачено фахівців для організації безпечної експлуатації ліфтів та їх належного технічного обслуговування.

У свою чергу «Жилкомсервіс» упровадив практику укладання договорів з організаціями, які мають право на виконання робіт з ремонту та технічного обслуговування ліфтів. Зокрема, він передав цим суб'єктам господарювання і питання, пов'язані з експлуатацією підймальних споруд. При цьому нікого з його керівників, схоже, не хвилювало і не хвилює, хто має одержати дозвіл на право експлуатації ліфтів.

А суб'єкти господарювання, що обслуговують значне ліфтове господарство міста-мільйонника, стверджують, що вони не є і не можуть бути власниками ліфтів. Отже, одержувати такий дозвіл не можуть і не зобов'язані. От і виходить якесь замкнене коло. Законодавчо-правова невизначеність у питанні встановлення реального власника міського ліфтового господарства призвела до того, що у кількох няньок дитя залишилося без догляду.

— Що пропонується наглядовим органом?

— У цьому питанні необхідно якнайшвидше навести порядок, знайти оптимальні шляхи взаємодії по всьому ланцюжку: місто — керуюча компанія — обслуговувальні організації. Зрозуміло, проблеми ліфтового господарства необхідно вирішувати комплексно. Можливо, розробити якусь

спеціальну міську програму, адже з кожним днем ліфти «не молодшають», їх стан погіршується.

До речі, незважаючи на неврегульовані відносини власності в ліфтовому господарстві, саме у Харкові непогані стартові умови щодо поліпшення його матеріально-технічного забезпечення. На базі КП «Харківміськліфт» уже кілька років успішно функціонує окремий структурний підрозділ з виготовлення кабін та інших елементів конструкцій і запасних частин пасажирських ліфтів. За відповідного фінансування цьому підприємству цілком під силу провести масштабну модернізацію наявного ліфтового парку.

— Як мораторій на проведення перевірок органами держнагляду позначається на безпеці функціонування ліфтового господарства в регіоні?

— За винятком зазначеного випадку, надзвичайних пригод у місті не було. Завдяки попередній кропіткій роботі нашого наглядового органу в частині перевірок закріплених суб'єктів господарювання наші гірші побоювання стосовно високої аварійності ліфтів не підтвердилися. Вважаю, що саме тому сьогодні система працює без особливих збоїв за напрацьованими раніше схемами і правилами. Мораторій мораторієм, а чинні нормативно-правові акти з охорони праці ніхто не скасовував.

Безумовно, для керівництва і персоналу підприємств ліфтової галузі головний документ — це Правила улаштування та безпечної експлуатації ліфтів. Незважаючи на всі новації уряду, спрямовані на дерегуляцію ведення бізнесу в країні, у цьому нормативному акті чітко прописано, що суб'єкт господарювання, який має намір експлуатувати ліфти, повинен одержати відповідний дозвіл в органах Держгірпромнагляду. Також необхідно проводити у встановлені строки технічні огляди та експертне обстеження ліфтів, інші важливі технічні заходи, спрямовані на підтримку їх безпечної експлуатації.

На сьогодні в Харківському регіоні налічується понад 20 суб'єктів господарювання, статутами яких передбачено здійснення технічного обслуговування, ремонту, експертного обстеження ліфтового господарства. В області, за наявними даними, експлуатується понад 10 000 пасажирських і вантажних ліфтів. Зрозуміло, що більшість із них відпрацювали передбачені заводами-виготівниками строки.

Характеризуючи стан справ у галузі, слід зазначити, що більшість підприємств та організацій на цьому ринку — не новачки і не фірми-одноденки. На багатьох із них працюють дуже досвідчені фахівці, серед яких чимало представників цілих династій ліфтовиків, де отриманий досвід і ставлення до питань безпеки передаються від батька до сина.

Звісно, саме з такими людьми нашим інспекторам набагато простіше знаходити спільну мову в питаннях дотримання вимог НПАОП. Персонал таких підприємств чітко додержується технічних регламентів, веде передбачений паспортний облік кожного ліфта, що перебуває в експлуатації або поставлений на ремонт.



Але є на цьому позитивному тлі й чимало проблем. Більшість із них пов'язані, як неважко здогадатися, з недостатнім фінансуванням. Саме ця причина не дає можливості підприємствам і організаціям ліфтовиків вчасно робити діагностику та технічне обслуговування закріпленого за ними підйимального устаткування. З іншого боку, з цієї ж причини перед багатьма підприємствами галузі не менш гостро стоїть питання забезпеченості кваліфікованими кадрами. Не секрет, що гарного фахівця-ліфтовика потрібно готувати не менше п'яти років. Сьогоднішнє обмежене фінансування призводить до того, що на багатьох підпри-



Керівники харківських підприємств ліфтової галузі під час галузевого семінару-наради з питань безпеки

ємствах не вистачає навіть електромеханіків. Що вже тут говорити про більш кваліфікованих фахівців, здатних ремонтувати ліфти та ін.! Більше того, у галузі намічається досі нечувана тенденція: багато хто з працівників зі значним стажем не завжди готові й не завжди прагнуть ділитися досвідом з молоддю. Ніхто, як кажуть, не хоче плодити конкурентів на досить обмеженому ринку із браком фінансування.

Керівництво теруправління, співробітники нашої інспекції добре усвідомлюють труднощі галузі та намагаються вибудувати конструктивні взаємовідносини з підприємствами. Що мається на увазі? В умовах дії мораторію на проведення перевірок суб'єктів підприємництва наші інспектори значно активізували превентивну роз'яснювальну роботу. Наприклад, у когось із ліфтовиків виникають питання щодо змін у нормативно-правовій базі, трактування тих чи інших дозвільних процедур тощо. У цьому разі всі необхідні консультації інспектори надають негайно і в максимально повному обсязі.

У свою чергу чимало превентивних профілактичних заходів було ініційовано і самою інспекцією. Тільки з початку року нами було проведено понад 10 круглих столів, виїзних семінарів і семінарів-нарад для ліфтовиків регіону.

Фото автора та з Інтернету
Інтерв'ю записав В. Кобець



“ НОВАТОР ”



NOVATOR Ukraine
Partner of Quality Austria
Succeed with Quality

Організовує навчання в м. Києві та регіонах України за бажанням замовника без відриву від виробництва

03148, Україна, м. Київ
вул. Тимофія Строкача, 7
novator_n@ukr.net
www.ucnovator.kiev.ua

Орган з сертифікації
Quality Austria в Україні
+38 (044) 407-31-16
+38 (067) 441-85-63
novator_sv@ukr.net

Методичний відділ
+ 38 (044) 407-11-00
+ 38 (044) 407-11-09
+ 38 (067) 231-79-13
+ 38 (050) 409-55-10
novator_metod@ukr.net

Бухгалтерія
+38 (044) 407-10-17
+38 (067) 500-97-12
novator_n@ukr.net

Відділ маркетингу (продажів)
+ 38 (044) 403-83-55
+ 38 (044) 407-04-57
+ 38 (044) 403-83-56

Відділ комп'ютерного
навчання
+38 (044) 403-84-27
+ 38 (095) 807-47-21

Лабораторія зварювання
+ 38 (044) 407-00-91
+ 38 (097) 019-64-37

Вимірвальна
електротехнічна лабораторія
+38 (044) 407-10-17
+ 38 (067) 767-51-65

Випробувальна механічна
лабораторія
+ 38 (044) 592-53-01

Лабораторія
з атестації робочих місць
+38 (044) 466-91-62

Екологічна лабораторія
+38 (044) 500-77-45

Філіал у м. Харків
+ 38 (067) 504-30-74
+ 38 (050) 409-54-05
novator_sv@ukr.net

Навчання з питань охорони праці	Екологічна лабораторія
Навчання з питань пожежної безпеки	Лабораторія з атестації робочих місць за умовами праці
Навчання з електробезпеки (II, III, IV, V група допуску)	Вимірвальна електротехнічна лабораторія
Навчання посадових осіб та спеціалістів за Правилами (понад 100 видів НПАОП)	Випробувальна механічна лабораторія
Професійно-технічне навчання робітничим професіям	Лабораторія зварювання (атестація зварників)
Спеціальне навчання з питань охорони праці робітників	
Дистанційне навчання www.do.ucnovator.kiev.ua	Сертифікація систем менеджменту на відповідність вимогам міжнародних стандартів, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, HACCP, ISO 22000, FSSC 22000, ISO 50001, ISO 27001, ISO / TS 16949, IRIS, SA 8000, FSC
Послуги з підготовки необхідної документації для одержання дозволів Держгірпромнагляду на роботи підвищеної небезпеки та свідоцтв про атестацію вимірвальних електротехнічних лабораторій	

НАВЧАННЯ

- З охорони праці під час виконання робіт на висоті (висотно- верхолазні роботи)
- За законодавчими і державними нормативними актами та галузевими інструкціями з технічної та безпечної експлуатації конструкцій, будівель і споруд
- З антикригової обробки повітряних суден

ТРЕНІНГИ

- Надання долікарської допомоги потерпілим у разі нещасного випадку з використанням тренажерів «Фантом-П», «Гоша-06», «Гаврюша», «Глаша» та автоматичних зовнішніх дефібриляторів (АЗД)
- Гасіння осередку пожежі первинними засобами пожежогасіння або тренажером СИМ-1
- Організація евакуації людей при виникненні надзвичайної ситуації
- Надзвичайний стан: допоможи собі сам

Інтернет-магазин індивідуальних страхувальних засобів (ІСЗ)
для висотників і верхолазів
www.vysotnyk.com.ua



**Пропонуємо комплекс послуг,
які охоплюють майже всі сфери діяльності
підприємства, пов'язані з роботами
підвищеної небезпеки**

- Навчання посадових осіб, фахівців, членів комісій та робітників з питань охорони праці
- Атестація зварників (усі способи зварювання)
- Професійно-технічне навчання: ліфтер, водій навантажувача, оператор АЗС, електрогазозварник, стропальник
- Огляд (крім первинного та позачергового), випробування, експертне обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та їх елементів
- Послуги вимірювальної електротехнічної лабораторії
- Підготовка необхідної документації для отримання дозволів Держгірпромнагляду та свідоцтв ДП «Укрметртестстандарт»
- Розробка та атестація зварювальних технологій
- Допомога у працевлаштуванні наших випускників

02089, м. Київ, вул. Радистів, 64 (їхати 10 хвилин від метро «Лісова», автобус №11, зупинка «Радіоцентр»)
www.liftzvar.com.ua

e-mail: info@liftzvar.com.ua
тел.: (044) 496 95 89
(097) 329 47 98
(068) 373 37 88

бухгалтерія, тел.: (044) 496-95-91, (066) 323 44 95

Сигналізатори газу



ЩИТ-3

Стационарний сигналізатор з аналоговими датчиками
Кількість каналів - до 4



ЩИТ-3-24

Стационарний сигналізатор з цифровими датчиками
Кількість каналів - до 24



ЩИТ-2

Стационарний сигналізатор з аналоговим датчиком
Кількість каналів - до 1



СГ-1

Комунальний сигналізатор
Кількість каналів - 2



ЗОНД-1

Переносний сигналізатор-течешукач



СТХ-17

Переносний сигналізатор-експлозиметр

**ТОВ "РОСС КИЇВ", м.Київ, вул. Новокосянтинівська, 4А
(044) 501-11-39, (050) 329-7-329
www.rosskiev.com**

ВІРІБНИЧО-КОМЕРЦІЙНА ФІРМА «КОМПЛЕКТ»
www.komplekt.ua КОМПЛЕКСНЕ ПОСТАЧАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

24 РОКИ
СТАБІЛЬНО
НА РИНКУ!

СПЕЦОДЯГ
СПЕЦВЗУТТЯ
ЗАСОБИ ЗАХИСТУ
РУКАВИЧКИ
ПРОТИПОЖЕЖНЕ
ОБЛАДНАННЯ

**НАДІЙНО!
ОПЕРАТИВНО!
ВІД ВИРОБНИКА!**

WWW.KOMPLEKT.UA

(0482) 345-345, (048) 785-02-70
для підприємств для дилерів

НВФ «Л.Т.В.» Охорона праці пожежних і добровольців, забезпечення пожежної безпеки

- * Вогнегасники усіх типів та видів, технічне обслуговування, перезарядка.
- * Спеціальний одяг, обмундирування, взуття.
- * Пожежне та спеціальне устаткування, інвентар.
- * Пожежно-охоронна сигналізація, автоматичні системи пожежогасіння (проекування, монтаж, обслуговування).
- * Протипожежні покриття, фарби, обмазки.
- * Двері протипожежні, протидарні та броньовані.

Ліцензія ДД ПБ МНС України № 595362 від 15.07.2011 р.
Тел./факс (044) 464-22-07, тел. 389-84-95.
E-mail: ltv@i.kiev.ua

капрі Офіційний дистриб'ютор Засоби індивідуального захисту **3M**

ТОВ «СП Капрі», тел./факс (044) 274-14-45
E-mail: siz@kapri.com.ua www.kapri.com.ua

Стенд для механічних випробувань

- драбин приставних та стрем'янок
- поясів запобіжних та їх стропів
- монтерських кігтів та лазів

НВТ «ДНПРОЕНЕРГОМАШ»
Тел.(0562) 362457 www.npo-dem.com

ПРОФІТЕХ ПРОПОЗИЦІЯ СПІВПРАЦІ

Компанія «Профітех» проводить навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників

Пропонуємо:

- ✓ Навчання та перевірка знань фахівців і робітників з питань охорони праці, промислової безпеки;
- ✓ Навчання спеціалістів на допуск до безпечного виконання робіт та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;
- ✓ Навчання з електробезпеки (II-V група допуску), пожежної безпеки;
- ✓ Професійно-технічне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників;
- ✓ Консалтинг з питань охорони праці та промислової безпеки, допомога в отриманні дозволу Держгірпромнагляду на виконання робіт та експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки.

Наші викладачі мають спеціальну освіту і досвід практичної роботи для підготовки та перевірки знань.
Ми використовуємо зручні обладнані класи, навчально-виробничі майстерні та лабораторії, комп'ютерні класи, сучасні навчальні програми. Можливий виїзд викладачів на підприємство, індивідуальний графік навчання.

Подати заявку на навчання:

- на нашому сайті www.profitteh.kiev.ua
- електронною поштою office@profitteh.ua
- зателефонувати (044) 453-59-09, (067) 44-77-009, (095) 247-16-64
- завітати до нас в офіс за адресою м. Київ, вул. Вавілових, 9, оф. 2



ЕКІПАЖ
ТЕХНОЛОГІЧНА ГРУПА

www.ekipage.com

ДРАБИНКИ ТА ПІДМОСТКИ ІЗОЛЮЮЧІ СКЛОПЛАСТИКОВІ

Драбинки та підмостки виконані цілком з профільного електроізоляційного склопластику за безметалевою технологією та мають такі властивості:

- високу механічну міцність (витримують до 1 т на сходинку);
- стійкі до дії агресивних середовищ;
- не створюють іскру, незаймисті;
- мають пристосування, які не дозволяють титивам довільно розсуватися під час роботи;
- стійке абразивне покриття сходинок запобігає зісковзуванню підшви взуття працюючого;
- підмостки для підприємств зв'язку мають робочі поверхні з вологостійкої фанери, вкритої шаром лаку, стійкого до зносу.



м. Харків, вул. Єнакіївська, 4

Тел./факс: (057) 778-01-61 (0572) 93-31-47

e-mail: ekipage@ukrpost.ua

ANCON
T R A D E

Захист професіонала



Комплексний підбір та поставка спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту

- Засоби захисту голови та обличчя
- Засоби захисту органів зору
- Засоби захисту органів слуху
- Засоби захисту органів дихання
- Засоби захисту рук
- Засоби захисту зварника
- Засоби гігієни шкіри
- Засоби захисту від падіння з висоти
- Корпоративний та захисний одяг
- Робоче та спеціальне взуття

Ansell

uvex

SPERIAN

MSA

Stoko

COFRA

ТОВ АНКОН ТРЕЙД

03057, м. Київ, вул. О.Довженка, 10, офіс 26

Тел./факс: (044) 501-13-27(28) (29)

E-mail: info@ancon.com.ua

www.ancon.com.ua



Новий проект ДП «Редакція журналу «Охорона праці»
«АКАДЕМІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ГІГІЄНИ ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІ»
при редакції журналу «Охорона праці»

ЗАПРОШЕННЯ

Тільки у нас ви зможете прослухати цілісний курс науково-практичних семінарів, тренінгів, майстер-класів з системного менеджменту, управління ризиками та набути досвіду їх практичного застосування у сфері забезпечення безпеки праці на підприємстві. Курс складається з трьох дводенних модулів. Після закінчення курсу слухачі отримують сертифікат спеціаліста систем менеджменту охорони праці міжнародного зразка.

- I модуль «РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ»
- II модуль «АУДИТ І СЕРТИФІКАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»
- III модуль «ІНСТРУМЕНТИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

Місце проведення:

м. Київ, вул. Попудренка, 10/1

(приміщення редакції журналу)

Детальніше – на сайті ohorona.praci.kiev.ua/ru/

Вартість участі однієї особи за модуль становить

1410 грн (із ПДВ)

без оплати проїзду та проживання

«Удосконалюватися
необов'язково.
Вивчання – справа
добровільна. Глибинні
знання мають прийти
в систему ззовні та
лише за запрошенням»

Едвардс Демінг

НАБІР

учасників
проводиться
за телефоном

(044) 559 19 51

OZON®

СПЕЦОДЯГ ТА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

Безпека — понад усе!

Комплексний підбір та поставка засобів індивідуального захисту!

Респиратор
3M™ 9101 VFlex



Доступний
протиаерозольний захист

Напівмаска
3M™ 6000



Найпопулярніше рішення для
захисту від парів та газів

Протишумові
вставки 3M™ 1271



Комфортний захист слуху,
футляр в комплекті

Навушники
3M™ Peltor Optime I



Безкомпромісний захист слуху

ТОВ «Укртекстиль», OZON®
03151, м. Київ, вул. Волинська, 53
Тел.: (044) 495 1298, 209 0340

www.ozon.com.ua

Офіційний дистриб'ютор
засобів індивідуального захисту



ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА СПЕЦОДЯГ



044 592 7400
044 592 7300

ТОВ «Бел-Протексьон»
www.bel.ua



23 РОКИ
РАЗОМ
З ВАМИ

**КАБІНЕТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ,
ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ**



СТЕНДИ, ПЛАКАТИ



**ЗНАКИ БЕЗПЕКИ
ТА ДОРОЖНІ ЗНАКИ**



(057) 714-09-08

(044) 229-09-84

www.fort.kharkiv.com

fortsales@ukrpost.ua

fort@kv.ukrtel.net

ПРОФЕСІЙНА АЛКО-НАРКО ДІАГНОСТИКА

20
1995-2015



Сертифікати



Dräger

Україна Німеччина



Термопайп

Мундштук



Професійний
алкотестер
Dräger Alcotest®
6820



Аналізатор
Dräger
DrugTest®
5000

Тест-насадки

**НАЙКРАЩІ
РІШЕННЯ
У СВІТІ!**



Офіційний представник
(дистриб'ютор) в Україні
Сертифікований
сервісний центр

Гарантійне та післягарантійне обслуговування
Сертифікати МОЗ і Державного реєстру
засобів вимірювальної техніки
Сервіс, градування і повірки

Досвід використання
у понад 100 країнах світу
Виробництво Німеччина
Строк роботи 10 років

WWW.SATURN-DATA.COM

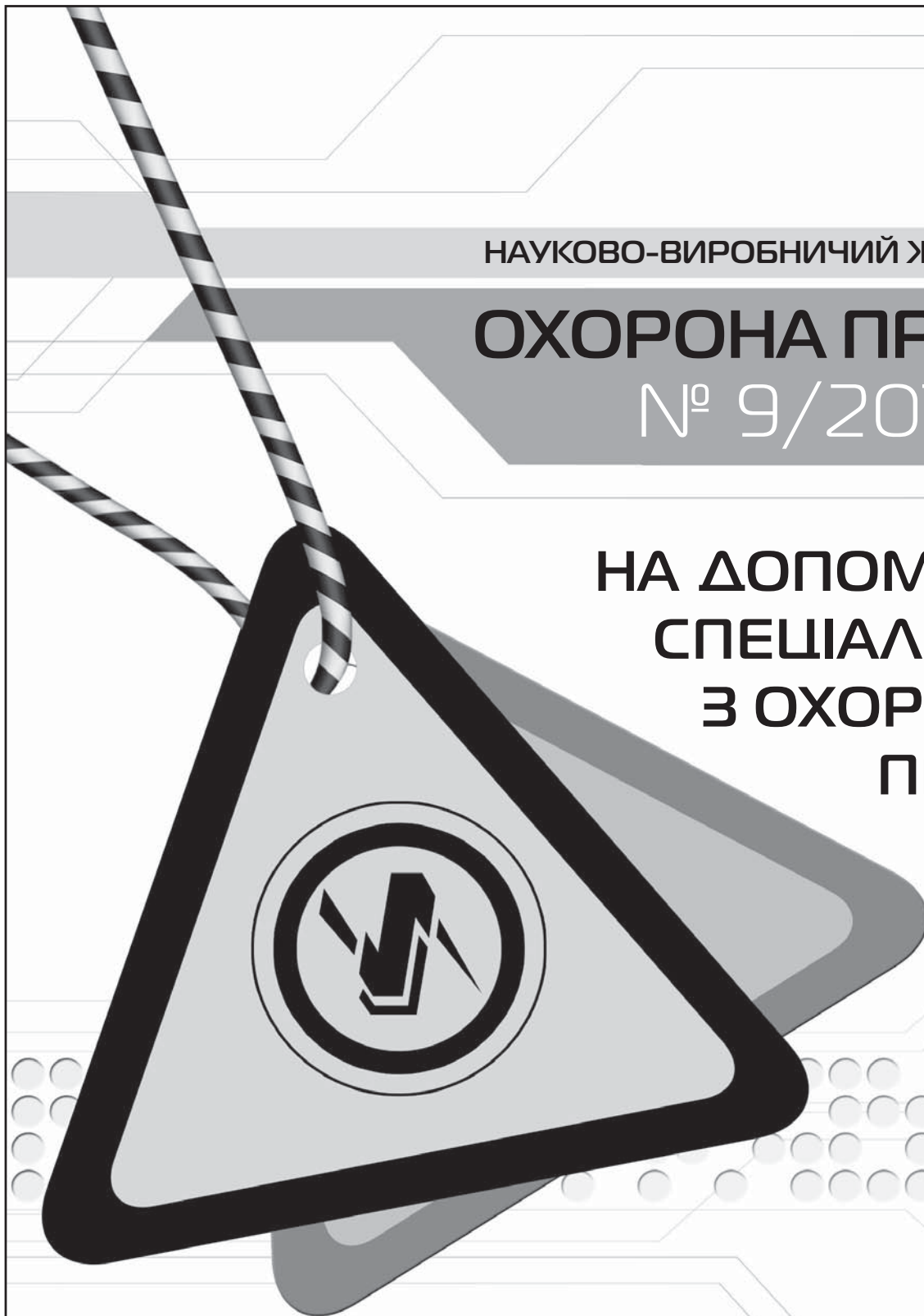
☎ +380 (44) 457-55-55

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

№ 9/2015

НА ДОПОМОГУ
СПЕЦІАЛІСТУ
З ОХОРОНИ
ПРАЦІ



*Мал золотник, да дорог!
или Охрана труда
для микропредприятия*

*Медосмотр
как залог успеха компании*



ЗМІСТ

Тетяна Бреус Новини законодавства	3
Інформаційні повідомлення	7
Зміни в покажчику нормативно-правових актів з питань охорони праці	10
Олег Моисеєнко Мал золотник, да дорог! или Охрана труда для микропредприятия	12
Ирина Шевчук Медосмотр как залог успеха компании	19
Ирина Шевчук Процедура организации проведения медосмотров работников определенных категорий	26
Безопасный труд в мире – Международные информационные листки опасностей по профессиям. Дворник	44
Інструкція з охорони праці для робітника з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями (двірника)	46
Запитували – відповідаємо	55



НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ОХОРОНА ПРАЦІ

НА ДОПОМОГУ СПЕЦІАЛІСТУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
№ 9/2015

Адреса редакції
02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1
Тел./факс (044) 558-74-11
E-mail: mail@ohoronapraci.kiev.ua www.ohoronapraci.kiev.ua

© ОХОРОНА ПРАЦІ

Головний редактор
Дмитро МАТВІЙЧУК
Тел. 558-74-11

Комп'ютерна верстка
Олександр Антоненко

Реклама
Тел.: 296-05-65, 296-82-56
Відділ реалізації та маркетингу
Тел.: 559-19-51, 558-74-27

Поліграфічні послуги
Тел. 559-62-79

Друкується мовою оригіналу

Точка зору редакції не завжди збігається з думкою авторів матеріалів.
Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен,
географічних назв та інших відомостей несуть автори публікацій.
Рукописи не рецензуються.

За достовірність реклами несе відповідальність рекламодавець

Надруковано в друкарні ДП «Редакція журналу «Охорона праці».
02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Закон України «Про внесення зміни до статті 18 Закону України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» щодо встановлення щомісячної доплати інвалідам з дитинства підгрупи А 1 групи» від 02.06.2015 № 495-VIII.

Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2016 року.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення прозорості у видобувних галузях» від 16.06.2015 № 521-VIII.

З метою збільшення прозорості видобувних галузей, впровадження міжнародних стандартів звітності, удосконалення системи управління природними ресурсами, впровадження стандартів Ініціативи щодо забезпечення прозорості у видобувних галузях внесено зміни до Кодексу України про надра та Закону України «Про нафту і газ».

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту інвалідів, які не мають права на пенсію чи соціальну допомогу» від 30.06.2015 № 552-VIII.

Цей Закон розроблений з метою вирішення питання видачі особі, якій установлена інвалідність та яка не має права на призначення пенсії чи державних соціальних допомог, довідки, на підставі якої їй будуть надаватися пільги, передбачені чинним законодавством України для громадян з інвалідністю. Так, статтю 4 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» доповнено новою частиною, в якій зазначається, що «...пільги надаються на підставі довідки, що безоплатно видається структурними підрозділами соціального захисту населення районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, виконавчими органами міських рад за місцем проживання...».

Закон України «Про внесення зміни до підрозділу 2 розділу XX «Перехідні положення» Податкового кодексу України щодо спеціальних засобів індивідуального захисту» від 30.06.2015 № 555-VIII.

Цей Закон розроблено з метою врегулювання на законодавчому рівні питання щодо звільнення від оподаткування ПДВ операції з ввезення на митну територію України та постачання на митній території України тканин (матеріалів) для виготовлення бронежилетів та шоломів, що класифікуються у товарній підкатегорії 3920 61 00 00 згідно з УКТ ЗЕД тимчасово, на період проведення АТО.

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України з питань пенсійного забезпечення» від 15.07.2015 № 614-VIII.

Цим Законом внесено зміни до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», яким передбачається, що **перерахунок пенсій** у зв'язку із зміною розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення відповідних категорій військовослужбовців, осіб, які мають право на такий перерахунок згідно з цим Законом, або у зв'язку із введенням для зазначених категорій осіб нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок, доплат, підвищень) та премій у розмірах, встановлених законодавством, не проведений з вини органів Пенсійного фонду України та/або державних органів, які видають довідки для перерахунку пенсії, **провадиться з дати виникнення права на нього без обмеження строком.**

Цей Закон набирає чинності з 01.01.2016.

Закон України «Про внесення зміни до статті 164 Податкового кодексу України щодо оподаткування пенсій інвалідів війни та деяких інших категорій осіб» від 17.07.2015 № 653-VIII.

Закон розроблено з метою пом'якшення норми щодо сплати податку з доходів фізичних осіб у вигляді пенсій деяких категорій ветеранів війни (учасників бойових дій Другої світової війни, інвалідів війни) та осіб, на яких поширюється чинність статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Набрання чинності відбудеться 01.09.2015.



Перелік спеціальних засобів та порядок їх застосування особовим складом міліції та іншими працівниками органів і установ внутрішніх справ, військовослужбовцями Національної гвардії, які залучаються до охорони громадського порядку і громадської безпеки, боротьби зі злочинністю, визначають Правила застосування спеціальних засобів при охороні громадського порядку, затверджені постановою Ради Міністрів УРСР від 27.02.1991 № 49



Діяльність Національної комісії визначає Положення про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, затверджене Указом Президента України від 10.09.2014 № 715/2014



До Громадської ради входять представники громадських об'єднань, що підтвердили в установленому законом порядку всеукраїнський статус і в установчих документах яких передбачено здійснення захисту прав та інтересів застрахованих осіб та/або потерпілих на виробництві, а також представники всеукраїнських профспілок, їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, легалізованих відповідно до законодавства

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Постанова «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності, яка підлягає ліцензуванню Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю)» від 05.08.2015 № 565.

Цією постановою затверджено критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності з виробництва, транспортування, постачання теплової енергії, яка підлягає ліцензуванню Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю).

Постанова «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2008 р. № 365» від 05.08.2015 № 554.

Цією постановою внесено зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2008 р. № 365 «Про затвердження критеріїв оцінки ступеня ризику від провадження господарської діяльності та визначення періодичності здійснення заходів державного нагляду (контролю) у галузі залізничного транспорту». Зміни передбачаються у назві, постанові та в Критеріях оцінки ступеня ризику від провадження господарської діяльності та визначення періодичності здійснення заходів державного нагляду (контролю) у галузі залізничного транспорту, які викладені в іншій редакції.

Постанова «Деякі питання здійснення контролю за діяльністю Фонду соціального страхування» від 05.08.2015 № 555.

Цією постановою затверджено Порядок утворення та діяльності Громадської ради Фонду соціального страхування.

Порядком передбачено, що Громадська рада Фонду соціального страхування є постійно діючим колегіальним органом, утвореним з метою забезпечення громадського контролю за діяльністю Фонду соціального страхування, сприяння виконанню Фондом соціального страхування статутних завдань і цільового використання його коштів.

Розпорядження «Про звільнення Дехтяренка С.С. з посади першого заступника Голови Державної служби України з питань праці» від 05.08.2015 № 786-р.

Згідно з розпорядженням, Дехтяренко Сергія Стаховича звільнено з посади першого заступника Голови Державної служби України з питань праці за власним бажанням.

Постанова «Про визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 10 грудня 1998 р. № 1939» від 05.08.2015 № 563.

Цією постановою визнано такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 10 грудня 1998 р. № 1939 «Про заходи щодо поліпшення стану охорони праці на підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства вугільної промисловості».

Постанова «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) органами Пенсійного фонду України» від 29.07.2015 № 528.

Постанова «Про визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 12 липня 2000 р. № 1115» від 29.07.2015 № 532.

Цією постановою визнано такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 12 липня 2000 р. № 1115 «Про затвердження переліку видів діяльності, пов'язаних із забезпеченням фізичного захисту ядерних установок і ядерних матеріалів, які підлягають обов'язковому ліцензуванню».

Розпорядження «Про схвалення розроблених Державною службою з питань праці планів імплементації деяких актів законодавства ЄС» від 17.07.2015 № 745-р.

Згідно з цим розпорядженням схвалено розроблені Державною службою з питань праці плани імплементації актів законодавства ЄС. До переліку актів законодавства ЄС, імплементація яких здійснюється згідно із схваленими планами, увійшли:

Директива Ради 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 р. про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я під час роботи з екранними пристроями (п'ята рамкова Директива у значенні частини першої статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС).



Директива Ради 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 р. про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках (восьма окрема Директива у значенні частини першої статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС).

Директива Ради 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р. про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування (дванадцята окрема Директива у значенні частини першої статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС).

Директива Ради 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р. про мінімальні вимоги щодо підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я працівників на гірничо-видобувних підприємствах, на яких сировина видобувається через свердловини (одинадцята окрема Директива у значенні частини першої статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС).

Директива 2009/104/ЄЕС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я під час використання робочого обладнання робітниками під час провадження професійної діяльності (друга окрема Директива у значенні частини першої статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС).


Термін «імплементация» (від англ. implement) буквально означає «здійснення, забезпечення виконання». Під терміном «імплементация» розуміють організаційно-правову діяльність органів державної влади з виконання міжнародно-правових зобов'язань окремої держави. У Радянському Союзі під імплементациєю розуміли як адаптацію


Технічному розслідуванню підлягають дорожньо-транспортні пригоди, катастрофи, аварії за участю рухомого складу автомобільних перевізників, автомобільних самозайнятих перевізників та підприємств міського електричного транспорту. Технічне розслідування проводиться під головуванням представника центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки на наземному транспорті (державної інспекції України з безпеки на наземному транспорті – Укртрансінспекції). Строк проведення технічного розслідування становить 30 діб з дати створення комісії. За результатами розслідування оформлюється Акт технічного розслідування

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Спільний наказ від 10.07.2015 № 843/423 «Про внесення змін до Інструкції про виявлення у водіїв транспортних засобів ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції», зареєстрований у Мін'юсті 14.07.2015 за № 836/27281.

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Наказ від 30.06.2015 № 776 «Про затвердження Порядку проведення сертифікації вододозних підрозділів спеціалізованих аварійно-рятувальних служб», зареєстрований у Мін'юсті 15.07.2015 за № 850/27295.

Наказ від 30.06.2015 № 775 «Про внесення змін до наказу МВС від 07 вересня 2011 року № 657 «Про затвердження Інструкції із заходів безпеки при поведженні з вогнепальною зброєю», зареєстрований у Мін'юсті 15.07.2015 за № 852/27297.

Наказ від 15.06.2015 № 696 «Про затвердження Інструкції про порядок утримання, обліку та перевірки технічного стану джерел зовнішнього протипожежного водопостачання», зареєстрований у Мін'юсті 03.07.2015 за № 780/27225.

МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

Наказ від 10.07.2015 № 267 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства транспорту та зв'язку України від 05 листопада 2008 року № 1340», зареєстрований у Мін'юсті 27.07.2015 за № 901/27346.

Цим наказом визнано таким, що втратив чинність, наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 05 листопада 2008 року № 1340 «Про затвердження Порядку атестації інструкторів, які здійснюють спеціальну або спеціалізовану підготовку моряків», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 грудня 2008 року за № 1152/15843 (із змінами).

Наказ від 23.06.2015 № 231 «Про затвердження Порядку технічного розслідування дорожньо-транспортних пригод, катастроф, аварій на автомобільному та міському електричному (трамвай, тролейбус) транспорті», зареєстрований у Мін'юсті 09.07.2015 за № 818/27263.

Цей Порядок визначає процедуру проведення технічного розслідування дорожньо-транспортних пригод, катастроф, аварій на автомобільному та міському електричному (трамвай, тролейбус) транспорті, завдання, права та обов'язки посадових осіб, які проводять таке розслідування.

Наказ від 18.05.2015 № 172 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Державної служби України з нагляду за забезпеченням безпеки авіації від 13 грудня 2005 року № 943», зареєстрований у Мін'юсті 02.06.2015 за № 633/27078.

Цим наказом визнано таким, що втратив чинність, наказ Державної служби України з нагляду за забезпеченням безпеки авіації від 13 грудня 2005 року № 943 «Про затвердження Правил розслідування авіаційних подій та інцидентів з цивільними повітряними суднами в Україні», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 29 грудня 2005 року за № 1588/11868 (із змінами).

**МІНІСТЕРСТВО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ, БУДІВНИЦТВА
ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**

Наказ від 20.07.2015 № 171 «Про внесення змін до наказу Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 15 травня 2012 року № 240», зареєстрований у Мін'юсті 30.07.2015 за № 926/27371.

Цим наказом внесено зміни до наказу Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 15 травня 2012 року № 240 «Про затвердження форм актів та інших документів, які складаються під час або за результатами здійснення державного архітектурно-будівельного контролю», зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 04 липня 2012 року за № 1116/21428.

Однією зі змін є викладення додатка 9 до наказу «Направлення для проведення позапланової перевірки» у новій редакції.

Цей наказ набирає чинності з 01 вересня 2015 року.

Наказ від 16.07.2015 № 166 «Про затвердження Змін до Порядку функціонування електронної системи здійснення декларативних процедур у будівництві», зареєстрований у Мін'юсті 30.07.2015 за № 925/27370.

Цим наказом затверджено зміни до Порядку функціонування електронної системи здійснення декларативних процедур у будівництві, затвердженого наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 24 листопада 2014 року № 325, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 12 грудня 2014 року за № 1590/26367.

Цей наказ набирає чинності з 01 вересня 2015 року.

Наказ від 01.07.2015 № 150 «Про затвердження Форми та опису службового посвідчення посадової особи органу державного архітектурно-будівельного контролю (нагляду)», зареєстрований у Мін'юсті 17.07.2015 за № 867/27312.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Наказ від 25.06.2015 № 661 «Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, напрямів підготовки та підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер», зареєстрований у Мін'юсті 09.07.2015 за № 817/27262.

Перелік професій, спеціальностей, напрямів підготовки та підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджений цим наказом відповідно до вимог Закону України «Про зайнятість населення».

Підготувала **Тетяна Бреус**, юрисконсульт
ДП «Редакція журналу «Охорона праці»

Пунктом 4 Порядку здійснення державного архітектурно-будівельного контролю, затвердженого постановою КМУ від 23.05.2015 № 553 передбачено, що посадові особи інспекцій мають службові посвідчення встановленого зразка, форма якого затверджується Мінрегіоном, а також особистий штамп із зазначенням номера і найменування інспекції, яку вони представляють

ВІДЗНАЧАЄМО У ЖОВТНІ

- 1 жовтня** — День ветерана
Міжнародний день громадян похилого віку
- 4 жовтня** — День працівників освіти
- 8 жовтня** — День юриста
- 9 жовтня** — Всесвітній день пошти
- 10 жовтня** — День працівників стандартизації та метрології
- 11 жовтня** — День працівників державної санітарно-епідеміологічної служби
- 12 жовтня** — День кадрового працівника
- 14 жовтня** — День захисника України
День українського козацтва
- 17 жовтня** — День працівників целюлозно-паперової промисловості
- 18 жовтня** — День працівників харчової промисловості
- 24 жовтня** — День Організації Об'єднаних Націй
- 23 жовтня** — День працівників реклами (День рекламиста)
- 25 жовтня** — День автомобіліста і дорожника
Перехід на зимовий час
- 28 жовтня** — День визволення України від фашистських загарбників





Наказом Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 30.03.2015 № 17 скасовано наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 20.04.2007 № 83 «Про затвердження переліку напрямів діяльності експертів технічних з промислової безпеки та форми посвідчення».

Наказом Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 12.08.2015 № 50 анульовано дозвіл № 20.ПР.98 від 11.03.1998, виданий Держнаглядохоронпраці України Асоціації незалежних експертів «Укрексперт» (код платника податків згідно з ЄДРПОУ 24721069).

Наказом Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 12.08.2015 № 51 анульовано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки № 3004.11.30-74.15.0 від 29.07.2011, виданий Держгірпромнаглядом Асоціації незалежних експертів «Укрексперт» (код платника податків згідно з ЄДРПОУ 24721069).

Наказом Державної служби статистики України від 12.06.2015 № 149 затверджено форму державного статистичного спостереження № 1-ПВ (умови праці) (один раз на два роки) «Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці», який вводиться у дію, починаючи зі звіту за 2015 рік».

Наказом Державної служби статистики України від 09.07.2015 № 162 затверджено форму державного статистичного спостереження № 1П-НПП (річна) «Звіт про виробництво та реалізацію промислової продукції».

Наказом Державної служби статистики України від 21.07.2015 № 172 затверджено форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) та № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці», які вводяться у дію, починаючи:

- зі звіту за січень 2015 року – форму № 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці»;
- зі звіту за I квартал 2016 року – форму № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці».

Наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості від 23.06.2015 № 394 внесено зміни та доповнення до глави 2.5 Повітряні лінії електропередавання напругою вище 1 кВ розділу 2. Передавання електроенергії Правил улаштування електроустановок, затверджені наказом Міненерговугілля України від 22.08.2014 № 596, зокрема пункт 2.5.29 викладено в іншій редакції та затверджено Додаток А. Регіональні карти кліматичного районування рівнинної України.

Наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості від 30.07.2015 № 478 внесено зміни та доповнення до розділу 1 Загальні правила Правил улаштування електроустановок, затверджені наказом Міненерговугілля України від 22.08.2014 № 596, зокрема главу 1.4 викладено у новій редакції.

Глава 1.4 ПУЕ набирає чинності через 90 днів з дня підписання цього наказу.

Наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості від 30.07.2015 № 479 внесено зміни та доповнення до розділу 2. Передавання електроенергії Правил улаштування електроустановок, затверджені наказом Міненерговугілля України від 22.08.2014 № 596, зокрема глави 2.1 та 2.2 викладено у новій редакції.

Розділ 2 ПУЕ набирає чинності через 90 днів з дня підписання цього наказу.

Наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості від 30.07.2015/31.07.2015 № 480 внесено зміни та доповнення до розділу 5. Електросилові установки Правил улаштування електроустановок, затверджені наказом Міненерговугілля України від 22.08.2014 № 596, зокрема глави 2.1. та 2.2. викладено у новій редакції.

Розділ 5 ПУЕ набирає чинності через 90 днів з дня підписання цього наказу.



ЗВЕРНЕННЯ КЕРІВНИЦТВА ДЕРЖПРАЦІ ДО МІСЦЕВИХ ОДА ЩОДО ЗРОСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ТА ОПЕРАТИВНОГО РЕАГУВАННЯ

Державна служба України з питань праці, з метою запобігання травматизму та у зв'язку із зростанням кількості нещасних випадків зі смертельними наслідками у 2015 році звернулася до обласних адміністрацій та Київської міської адміністрації з інформацією про стан охорони праці на підприємствах областей для врахування в роботі та відповідного реагування.

За сім місяців 2015 року на підприємствах України сталося 220 нещасних випадків зі смертельними наслідками, які пов'язані з виробництвом.

За результатами проведеного аналізу виробничого травматизму встановлено, що порівняно з аналогічним періодом 2014 року збільшення кількості нещасних випадків зі смертельними наслідками, пов'язаних з виробництвом, спостерігається на підприємствах: машинобудування — на 4 випадки (14, було 10); житлово-комунального господарства — на 4 (6, було 2) гірничорудної і нерудної промисловості — на 2 (9, було 7); агропромислового комплексу — на 2 (49, було 47); нафтогазовидобувної промисловості — на 1 (3, було 2).

Кількість нещасних випадків, пов'язаних із виробництвом, збільшилася на підприємствах 9 областей України: Дніпропетровській — на 10 випадків (30, було 20), Львівській — на 5 (14, було 9), Херсонській — на 4 (9, було 5), Кіровоградській — на 4 (6, було 2), Одеській — на 3 (11, було 8), Чернівецькій — на 3 (5, було 2), Вінницькій — на 2 (10, було 8), Київської — на 1 (13, було 12), Хмельницькій — на 1 (6, було 5).

Зазначаємо, що значно зросла кількість самовільно влаштованих стаціонарних та пересувних (на базі автомобіля) АГЗП, про що свідчать численні звернення юридичних та фізичних осіб.

За інформацією «Української асоціації скрапленого газу», тільки в місті Києві нараховується близько 100 одиниць самовільно влаштованих АГЗП, які не зареєстровані як суб'єкти господарської діяльності.

Державним адміністраціям як органам управління охороною праці запропоновано:

- проаналізувати та розглянути на нарадах, колегіях, засіданнях стан охорони праці та промислової безпеки у відповідних областях і галузях економіки;
- вжити заходів щодо унеможливлення діяльності самовільно влаштованих стаціонарних та пересувних (на базі автомобіля) АГЗП;
- звернути увагу на питання безпечного функціонування навчальних закладів, у тому числі експлуатацію обладнання котелень для недопущення травмування працівників та дітей під час навчально-виховного процесу в осінньо-зимовий період;
- спільно з територіальними органами Держпраці, місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, об'єднаннями профспілок і роботодавців розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам на виробництві;
- приділити особливу увагу популяризації питань охорони праці та промислової безпеки, що в сучасних умовах сприятиме запобігання виробничого травматизму на підприємствах, в установах і організаціях країни та створенню безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці;
- до участі у заходах залучити керівників територіальних органів Держпраці, органів місцевого самоврядування, місцевих об'єднань профспілок та роботодавців.

За інформацією з офіційного сайту Держпраці

ЛИСТ ДО НАЧАЛЬНИКІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ ДЕРЖПРАЦІ ПРО ТРАВМАТИЗМ У МАШИНОБУДУВАННІ

За оперативними даними, протягом поточного року на підприємствах машинобудівної галузі порівняно з аналогічним періодом 2014 року спостерігається зростання рівня смертельного травматизму з 11 до 14 осіб.

За цей період сталося 2 групових нещасних випадків (16 працівників травмовано, з них 5 смертельно).

Переважає кількість нещасних випадків сталих внаслідок:

- неефективного функціонування системи управління охороною праці;
- неналежного інформування працівників про можливі наслідки порушення вимог безпеки під час експлуатації морально застарілих і фізично зношених споруд, машин і механізмів;
- порушення технологічного процесу;
- незадовільної організації проведення робіт;
- незадовільного технічного стану устаткування, особливо верстатного, та неналежної організації контролю за їх технічним станом.

Істотно збільшилася кількість смертельних нещасних випадків у результаті дорожньо-транспортних пригод на дорогах (шляхах) загального користування. З початку року сталося три пригоди, у яких травмовано 17 працівників, з них 6 смертельно.

Основними причинами, що призводять до подібних випадків, можуть бути:

- порушення режиму праці та відпочинку водіїв;
 - особиста необережність водія;
 - непроходження на підприємстві передрейсового медичного огляду;
 - використання особистого транспортного засобу, що не пройшов перевірку технічного стану під час випуску на лінію.
- Зважаючи на зазначене та з метою недопущення виробничого травматизму, пропонуємо територіальним органам Держ-



праці із залученням соціальних партнерів (представників роботодавців, профспілок та інших заінтересованих організацій):

- провести семінари-наради з питань організації безпечного виконання робіт на підприємствах машинобудування;
- організувати роботу щодо створення колегіальних консультативно-дорадчих органів при територіальних органах Держпраці — Рад фахівців служб охорони праці підприємств машинобудівної галузі (свого часу позитивний ефект від функціонування таких Рад був досягнутий у Дніпропетровській та Полтавській областях);

- активізувати інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації та на підприємствах із залученням всіх зацікавлених сторін (Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, профспілок, органів місцевого самоврядування та державних адміністрацій);

- у межах законодавства забезпечити планування наглядової діяльності з урахуванням аналізу стану охорони праці на підприємствах, причин нещасних випадків, закономірності їх настання, ознак небезпечних виробничих об'єктів, характеристик технологічних і виробничих операцій, кваліфікації кадрів, технічного стану обладнання, будівель і споруд.

Особливу увагу під час проведення превентивних заходів необхідно звернути на такі питання:

- організаційні та технічні заходи для безпечного проведення робіт;
- обов'язки осіб, що відповідають за безпечне проведення робіт;
- відомчий нагляд за технічним станом верстатного обладнання;
- безпечне виконання робіт з електроінструментом, переносними світильниками, переносними електричними машинами та електрозварювальним устаткуванням;
- вимоги безпеки під час підготовки до виїзду та робота на лінії.

Інформацію про проведену роботу начальники територіальних органів повинні надати у Службу до 22.09.2015 року.

За інформацією з офіційного сайту Держпраці

ЛИСТ ДО НАЧАЛЬНИКІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ ДЕРЖПРАЦІ ПРО ЕЛЕКТРОТРАВМАТИЗМ

За оперативними даними станом на 27 липня 2015 року, на підприємствах енергетичної галузі сталося 20 нещасних випадків, під час яких травмовано 29 осіб, у тому числі 10 осіб зі смертельними наслідками.

Зокрема, внаслідок ураження електричним струмом сталося 6 нещасних випадків, при цьому травмовано 7 осіб, з них 4 — смертельно.

Причиною нещасних випадків було недотримання допустимої відстані до струмовідних частин, що перебувають під напругою.

Більшість нещасних випадків з цієї причини сталися у зв'язку з таким:

- невиконання технічних заходів або їх недостатність;
- недостатня кваліфікація працівників;
- особиста необережність працівників.

Також щороку в інших галузях фіксуються нещасні випадки внаслідок ураження електричним струмом. З початку року травмовано 17 осіб, у тому числі 16 — смертельно.

Зокрема, до цього часу особливо небезпечними залишаються будівельні майданчики.

Основними причинами, що призвели до ураження електричним струмом на будівельних майданчиках, були такі:

- невикористання індивідуальних та колективних засобів захисту;
- невиконання вимог безпеки щодо організації живлення переносного електроустаткування і ручного електроінструменту, що використовуються поза приміщеннями (невикористання пристроїв захисного відключення та розподільних трансформаторів з напругою не більше 25 В);

- допуск до виконання робіт без навчання та інструктажів з охорони праці.

Аналіз травматизму свідчить, що система управління охороною праці значної кількості підприємств функціонує з недоліками, заходи з недопущення електротравматизму вживаються не в повному обсязі, систематичне нехтування своїми обов'язками відповідальними за безпечне проведення робіт. Особливо це стосується середніх і малих підприємств.

Зважаючи на зазначене та з метою недопущення виробничого травматизму, пропонуємо територіальним органам Держпраці із залученням соціальних партнерів (представників роботодавців, профспілок та інших заінтересованих організацій) провести семінари-наради з питань організації безпечного виконання робіт в електроустановках енергетичної галузі та споживачами електроенергії.

Особливу увагу необхідно звернути на такі питання:

- організаційні та технічні заходи для безпечного проведення робіт;
- обов'язки осіб, що відповідають за забезпечення проведення робіт;
- організація безпечного виконання робіт на комутаційних апаратах в електромережах напругою 6—10 кВ;
- організація та виконання робіт в електроустановках із застосуванням автомобілів, вантажопідіймальних машин, механізмів та драбин;
- безпечне виконання робіт з електроінструментом, трансформаторами, перетворювачами, переносними світильниками, переносними електричними машинами та електрозварювальним устаткуванням;
- вимоги електробезпеки на будівельних майданчиках.

Інформацію про проведену роботу начальники територіальних органів повинні надати у Службу до 22.09.2015 року.

За інформацією з офіційного сайту Держпраці



ЗМІНИ В ПОКАЖЧИКУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Згідно з наказом Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 21 липня 2015 р. № 41 на підставі Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 08 червня 2004 р. № 151, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 червня 2004 р. за № 778/9377, Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки, затвердженого Указом Президента України від 06 квітня 2011 р. № 408, внесено зміни у додаток до наказу Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 12 квітня 2012 р. № 74 «Про затвердження Показника нормативно-правових актів з питань охорони праці», який викладено у новій редакції.

НПАОП, ЯКІ ВКЛЮЧЕНО ДО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОКАЖЧИКА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ (станом на 15 липня 2015 року)

Позначення нормативного акта	Назва нормативного акта	Затвердження	
		Вид документа, дата, №	Організація
НПАОП 0.00-1.74-15	Правила охорони праці під час експлуатації хвостових і шламових господарств гірничорудних і нерудних підприємств. Зареєстровано: Дата набуття чинності:	Наказ від 19.01.2015 № 20. 03.02.2015 № 127/26572 24.02.2015	Міненерговугілля України Мін'юст України
НПАОП 24.1-1.37-15	Правила охорони праці під час застосування та зберігання дихлоретану. Зареєстровано: Дата набуття чинності:	Наказ від 27.01.2015 № 36. 12.02.2015 № 144/26589 03.03.2015	Міненерговугілля України Мін'юст України
НПАОП 0.00-1.75-15	Правила охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт. Зареєстровано: Дата набуття чинності:	Наказ від 19.01.2015 № 21. 03.02.2015 № 124/26569 03.03.2015	Міненерговугілля України Мін'юст України
НПАОП 27.4-1.44-15	Правила охорони праці під час виробництва алюмінію. Зареєстровано: Дата набуття чинності:	Наказ від 19.01.2015 № 19. 03.02.2015 № 126/26571 03.03.2015	Міненерговугілля України Мін'юст України
НПАОП 92.0-1.04-15	Правила охорони праці для працівників музеїв. Зареєстровано: Дата набуття чинності:	Наказ від 19.01.2015 № 18. 03.02.2015 № 125/26570 24.02.2015	Міненерговугілля України Мін'юст України
НПАОП 0.00-1.76-15	Правила безпеки систем газопостачання. Зареєстровано: Дата набуття чинності:	Наказ від 15.05.2015 № 285. 08.06.2015 № 674/27119 07.07.2015	Міненерговугілля України Мін'юст України

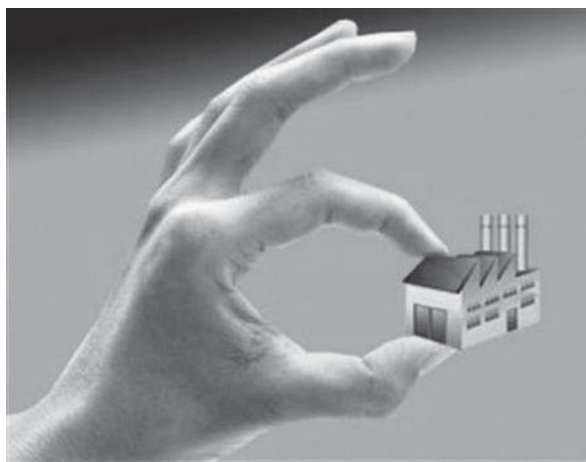


**НПАОП, ЯКІ ВИКЛЮЧЕНО З ІНФОРМАЦІЙНОГО
ПОКАЖЧИКА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Виключено	Підстава для виключення
НПАОП 0.00-1.53-87 Правила безпеки при експлуатації хвостових і шламових господарств гірничорудних і нерудних підприємств, затверджені Державним комітетом СРСР з нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості і з гірничого нагляду 22 грудня 1987 року	Набуття чинності НПАОП 0.00-1.74-15
НПАОП 24.1-1.03-81 Правила безпеки при застосуванні та зберіганні дихлоретану в установах, організаціях і на підприємствах АН СРСР, затверджені Президією Академії наук СРСР 21 квітня 1981 року	Набуття чинності НПАОП 24.1-1.37-15
НПАОП 63.11-7.04-84 Вантажно-розвантажувальні, складські та транспортні роботи. Вимоги безпеки, затверджені Державним комітетом УРСР у справах видавництв, поліграфії і книжкової торгівлі у 1984 році НПАОП 63.1-1.06-85 Правила техніки безпеки при проведенні вантажно-розвантажувальних робіт на транспортно-складських роботах, затверджені Державним комітетом з матеріального резерву СРСР у 1985 році	Набуття чинності НПАОП 0.00-1.75-15
НПАОП 27.4-1.04-76 Правила безпеки при виробництві алюмінію, затверджені Міністерством кольорової металургії СРСР 20 січня 1976 року та Державним комітетом з нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості та гірничого нагляду при Раді Міністрів СРСР (Держгіртехнагляд СРСР) 25 травня 1976 року	Набуття чинності НПАОП 27.4-1.44-15
НПАОП 92.52-1.02-74 Правила техніки безпеки в музеях, затверджені Міністерством культури СРСР 08 травня 1974 року	Набуття чинності НПАОП 92.0-1.04-15
НПАОП 0.00-1.20-98 Наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 01 жовтня 1997 року № 254 «Про затвердження Правил безпеки систем газопостачання України», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 15 травня 1998 року за № 318/2758	Набуття чинності НПАОП 0.00-1.76-15

З Показчиком нормативно-правових актів з питань охорони праці можна ознайомитись на офіційному сайті Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України за електронною адресою: <http://www.dnopr.gov.ua/index.php/uk/normativna-baza/pokazhchik-npaop-28-12-2012>.

Підготувала **Тетяна Бреус**, юрисконсульт державного підприємства
«Редакція журналу «Охорона праці»



МАЛ ЗЛОТНИК, ДА ДОРОГ! ИЛИ ОХРАНА ТРУДА ДЛЯ МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ

Работодатель решил создать новое сельскохозяйственное микропредприятие по выращиванию зерновых культур с количеством наемных работников, не превышающим 10–15 человек, и обеспечить на нем функционирование СУОТ. Как это сделать правильно?

Автор предлагает примерный план действий по реализации этого решения.

Олег Моисеенко, собкор

ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Как известно, вне зависимости от масштабов предприятия, согласно требованиям ст. 13 Закона Украины «Об охране труда» (далее — Закон) работодатель обязан создать на каждом рабочем месте в каждом структурном подразделении условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов, а также обеспечить соблюдение требований законодательства о правах работников в сфере охраны труда. С этой целью он обеспечивает функционирование системы управления охраной труда (далее — СУОТ), а именно:

- создает соответствующие службы и назначает должностных лиц, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны труда;
- обеспечивает выполнение необходимых профилактических мер;
- внедряет прогрессивные технологии, достижения науки и техники, средства механизации и автоматизации производства;
- обеспечивает надлежащее содержание зданий и сооружений, производственного оборудования;
- обеспечивает устранение причин, вызывающих несчастные случаи;
- разрабатывает и утверждает положения, инструкции, иные акты по охране труда, действующие в пределах предприятия (далее — акты предприятия) и устанавливающие правила выпол-

нения работ и поведения работников на территории предприятия и рабочих местах;

- осуществляет контроль за соблюдением работниками технологических процессов, правил обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства и т. д. и т. п.

За нарушение этих требований работодатель несет непосредственную ответственность. Кроме того, они чреваты производственным травматизмом. В этом случае может вступить в силу ст. 271 «Нарушение требований законодательства об охране труда» Уголовного кодекса Украины, которая гласит:

«1. Нарушение требований законодательных и других нормативно-правовых актов об охране труда должностным лицом предприятия, учреждения, организации или гражданином — субъектом предпринимательской деятельности, если это нарушение причинило вред здоровью потерпевшего, — карается штрафом до 50 необлагаемых налогом минимумов доходов граждан или исправительными работами на срок до двух лет, или ограничением свободы на тот же срок.

2. То же самое деяние, если оно послужило причиной гибели людей или других тяжелых последствий, — карается исправительными работами на срок до 2 лет или ограничением свободы на срок до 5 лет, или лишением свободы на срок до 7 лет, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 2 лет или без такового».

Допустим, какой-то работодатель решил создать свое новое сельскохозяйственное микропредприятие по выращиванию зерновых культур с количеством наемных работников, не превышающим 10–15 человек. Он осведомлен о требованиях ст. 13 Закона, не хочет иметь неприятностей из-за охраны труда и намерен создать на новом предприятии СУОТ. Он убежден, что для предприятия намного дешевле сделать этот шаг и избежать травм и аварий, чем тратить средства на выплаты и компенсации пострадавшим работникам, на ремонт испорченного оборудования



и ликвидацию последствий аварий. Но у него сразу появляется масса вопросов. Как это сделать правильно? К кому или куда обратиться за консультацией? С чего следует начинать и чем продолжить?

Чтобы получить ответы на эти и многие другие возможные вопросы у работодателя есть два основных пути:

- искать ответы самостоятельно в соответствующих законодательных и нормативно-правовых актах по охране труда;
- обратиться за советом к знающим, опытным профессионалам, например, специалистам службы охраны труда предприятия аналогичного профиля, инспекторам профильной инспекции территориального управления Госгорпромнадзора или страховым экспертам по охране труда управления исполнительной дирекции Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее — Фонд).

ПОД ОДНУ ГРЕБЕНКУ

Предусматривает ли ныне существующая законодательная и нормативная база охраны труда какие-то специфические, упрощенные варианты, схемы и модели создания СУОТ для совсем маленьких, микроскопических предприятий? Жаль, но придется ответить на этот вопрос отрицательно. Наша охрана труда по традиции, доставшейся ей от советских времен, привыкла все мерить «семи-летними» и «семиимильными» шагами. Нет у нее желания и навыков заниматься мелочами в виде мелких предприятий. Ей присущи размах и «планов грамадь»! Пожалуй, единственным примером дифференцированного подхода к решению вопросов охраны труда в зависимости от масштабов предприятия — это первые три абзаца ст. 15. Закона и п. 1.4 НПАОП 0.00-4.21-04 «Типовое положение о службе охраны труда» (далее — ТПОСОТ), в которых изложены требования к созданию службы охраны труда на предприятиях с количеством работающих 50 и более человек и на кого разрешается возлагать ее функции, если на предприятии менее 50 и менее 20 человек. Но об особенностях самих СУОТ таких предприятий — ни гу-гу!

Поэтому, пытаюсь наметить последовательность шагов на начальном этапе создания СУОТ микроскопического предприятия, автору ничего не оставалось, как идти тем же путем, что и в случае большого или среднего предприятия. Ниже привожу примерный план начального этапа создания СУОТ микропредприятия, который получился в результате этих усилий. **Пункты плана содержат ссылки на законодательные и нормативно-правовые акты по охране труда (в виде их сокращенных названий), на основании требований которых они разработаны. Полные названия этих актов, а также их сокращения можно найти в приложении к данному плану.**

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ И МЕРОПРИЯТИЙ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ СОЗДАНИЯ СУОТ НОВОГО ЗЕРНОВОГО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ (10–15 работающих)

1. Обучение и проверка знаний по вопросам охраны труда работодателя — руководителя предприятия. (Согласно требованию п. 5.1 НПАОП 0.00-4.12-05 «Типовое положение о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда» (далее — ТПОППО) и п. 1.1 приложений 3 и 4 к нему, руководитель предприятия, непосредственно связанный с организацией безопасного ведения работ, во время принятия на работу и периодически, один раз в три года обучается в соответствии с Типовым тематическим планом и программой обучения по вопросам охраны труда должностных лиц в учебном центре, который проводит соответствующее обучение.

Проверка знаний по вопросам охраны труда таких должностных лиц проводится комиссией, созданной местным органом исполнительной власти или территориальным управлением специального уполномоченного центрального органа исполнительной власти по надзору за охраной труда (Госгорпромнадзором) с участием представителей других государственных органов по надзору за охраной труда.

Если в ходе данной проверки знаний руководитель продемонстрировал удовлетворительные результаты, то ему выдают:

- копию протокола (извлечение из протокола) о проверке знаний, заверенную центром обучения по вопросам охране труда, в котором он проходил обучение;
- удостоверение по проверке знаний по охране труда).

2. Обеспечение предприятия минимальным количеством необходимых для работы нормативно-правовых актов по охране труда (согласно приложению к данному плану) и журналами регистрации инструктажей по вопросам охраны труда (по форме согласно приложениям 5 и 6 к ТПОППО).

3. Изучение работодателем нормативно-правовых актов по охране труда, перечисленных в приложении к данному плану.

4. Решения вопроса о том, кто на предприятии будет исполнять функции службы охраны труда: сам работодатель в порядке совместительства (совмещения) или посторонний специалист на договорных началах, который имеет трудовой стаж работы не менее 3 лет и прошел обучение по охране труда (п. 1.4 ТПОСОТ). В соответствии с принятым решением работодатель издает приказ «О выполнении функций службы охраны труда предприятия».

5. Лицо, на которое упомянутым выше приказом возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, опираясь на требо-



вания соответствующих нормативно-правовых актов, разрабатывает акты по охране труда, действующие в пределах предприятия, и образующие его СУОТ, то есть, следующие положения:

- «Система управления охраной труда в/на _____» (на основе Рекомендаций 83);
- «О службе охраны труда _____» (абзац 10 ст. 13 Закона; на основе ТПОСОТ);
- «О порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда в/на _____» (абзац 10 ст. 13 Закона; на основе ТПОППО);
- «Обязанности по охране труда руководителей, специалистов и работников _____» (абзац 3 ст. 13 Закона);
- «О системе контроля состояния охраны труда в/на _____» (абзац 10 ст. 13 Закона);
- «О нарядной системе в/на _____» (абзац 10 ст. 13 Закона).

6. Работодатель — руководитель микропредприятия назначает должностных лиц, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны труда на предприятии (энергетик, механик). Разрабатывает и утверждает инструкции об их обязанностях (абзац 3 ст. 13 Закона, положение «Обязанности по охране труда руководителей, специалистов и работников _____»), правах и ответственности за исполнение возложенных на них функций.

7. Работодатель микропредприятия совместно с должностными лицами, обеспечивающими решение конкретных вопросов охраны труда (энергетик, механик), и лицом, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, разрабатывает и утверждает перечень всех выполняемых на предприятии работ (согласно Порядку № 132).

8. Работодатель совместно с должностными лицами, обеспечивающими решение конкретных вопросов охраны труда на предприятии (энергетик, механик), и лицом, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, сопоставляют утвержденный перечень всех выполняемых на предприятии работ с Перечнями 2.01 и 8.06, после чего разрабатывают, а работодатель утверждает перечни выполняемых на предприятии аналогичных работ (последний абзац Перечня 2.01).

9. Работодатель совместно с должностными лицами, обеспечивающими решение конкретных вопросов охраны труда на предприятии (энергетик, механик), и лицом, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, разрабатывает и утверждает перечень выполняемых на предприятии работ повышенной опасности и тех, где необходим профессиональный отбор, для каждой профессии работников предприятия.

10. Работодатель совместно с должностными лицами, обеспечивающими решение конкретных

вопросов охраны труда на предприятии (энергетик, механик), и лицом, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, разрабатывает и утверждает для каждого работника предприятия перечень нормативно-правовых актов по охране труда, актов по охране труда предприятия, технологических процессов, инструкций, паспортов и эксплуатационной документации на оборудование, машины и механизмы, ДСТУ или ТУ на материалы и препараты и других актов, соблюдение и обеспечение которых входит в круг его функциональных обязанностей.

11. Лицо, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, совместно с должностными лицами, обеспечивающими решение конкретных вопросов охраны труда, и работодателем предприятия в соответствии с п. 3.8 ТПОСОТ разрабатывает, после чего последний утверждает перечень профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны акты по охране труда, действующие в пределах предприятия или, иными словами, перечень инструкций по охране труда предприятия (Перечень ИОТ предприятия).

12. Работодатель совместно с должностными лицами, обеспечивающими решение конкретных вопросов охраны труда на предприятии (энергетик, механик), и лицом, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, на основе утвержденных Положения «О порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда в/на _____» и перечисленных выше перечней с учетом специфики производства формирует планы-графики проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (п. 3.2 ТПОППО).

13. Работодатель во время принятия на работу должностных лиц, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны труда на предприятии (энергетик, механик) организует проведение их обучения и проверки знаний согласно требованию п. 5.1 ТПОППО в соответствии с Типовым тематическим планом и программой обучения по вопросам охраны труда должностных лиц (приложение 4), а также согласно п. 5.6 ТПОППО как ответственных лиц за техническое состояние и безопасную эксплуатацию машин и оборудования повышенной опасности, за руководство и контроль выполнения работ повышенной опасности в учебном центре, который проводит необходимые виды обучения.

14. Работодатель совместно с должностными лицами, обеспечивающими решение конкретных вопросов охраны труда на предприятии (энергетик, механик), изучают требования ПоРИОТ.

15. Непосредственные руководители работ (в данном конкретном случае в лице руководителя предприятия и должностных лиц, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны



труда на предприятии — энергетика, механика) при методической помощи лица, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия в соответствии с требованиями ПоРИОТ и согласно утвержденному Перечню разрабатывают ИОТ предприятия.

16. Лицо, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, разрабатывает программу вводного инструктажа (п. 6.3 ТПОППО).

Работодатель — руководитель предприятия утверждает программу и продолжительность вводного инструктажа.

17. Работодатель — руководитель предприятия организует размножение утвержденных инструкций по охране труда в количестве, достаточном для соблюдения требований пп. 5.4—5.6 ПоРИОТ.

18. Работодатель — руководитель микропредприятия производит прием работников на работу.

При заключении трудового договора согласно ст. 5 Закона он информирует работника под подпись в документе о приеме об условиях труда и о наличии на его рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, возможных последствиях их влияния на здоровье и о правах работника на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с законодательством, а также вручает ему направление на прохождение медосмотра (ст. 16 Закона, п. 2.4 Порядка № 246).

19. Кандидаты на прием в работники проходят медосмотр в соответствии с документами о приеме, в которых указаны:

- выбранная профессия по ДК 003:2010;
- характеристика условий труда (название вредных и опасных факторов и номер пункта и подпункта Перечня вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, при работе с которыми обязателен предварительный медицинский осмотр работников; название работ и номер пункта и подпункта Перечня работ, для выполнения которых является обязательным предварительный медицинский осмотр работников).

По результатам медицинского осмотра кандидату делается соответствующая запись в документе о приеме и выдается медицинская справка о прохождении предварительного медицинского осмотра по форме, указанной в приложении 8 к Порядку № 246.

20. Лицо, на которое возложено исполнение функций службы охраны труда предприятия, проводит принятым работникам вводный инструктаж в соответствии с разработанной и утвержденной программой (п. 6.3 ТПОППО) и делает соответствующие записи в Журнале регистрации вводного инструктажа по вопросам охраны труда (приложение 5 к ТПОППО).

21. Работодатель обеспечивает новопринятых работников средствами индивидуальной защиты согласно нормам бесплатной выдачи в соответствии с их профессией и условиями их будущего труда (ст. 8 Закона, Положение № 53).

22. Непосредственные руководители работ (в данном конкретном случае в лице руководителя предприятия и должностных лиц, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны труда на предприятии — энергетика, механика) проводят первичный инструктаж по вопросам охраны труда вновь принятым работникам предприятия по действующим на предприятии инструкциям по охране труда в соответствии с выполняемыми работами (п. 6.4 ТПОППО; согласно утвержденному перечню выполняемых на предприятии работ повышенной опасности и тех, где необходим профессиональный отбор, для каждой профессии работников), делают соответствующие записи в Журналах регистрации инструктажей по вопросам охраны труда на рабочем месте (приложение 6 к ТПОППО) и выдают работникам на руки под подпись соответствующие ИОТ предприятия.

23. Работодатель — руководитель предприятия организует проведение ежегодного специального обучения и проверки знаний соответствующих нормативно-правовых актов по охране труда работников, занятых на работах, определенных Перечнями 2.01 и 8.06, субъектом хозяйственной деятельности (учебным центром), который в установленном ТПОППО порядке проводит соответствующее обучение (п. 4.2 ТПОППО).

24. Работники предприятия, которым предстоит выполнять работы, определенные Перечнями 2.01 и 8.06, проходят в учебном центре ежегодное специальное обучение и проверку знаний соответствующих нормативно-правовых актов по охране труда (п. 4.1 ТПОППО).

После удачной сдачи экзаменов они получают выписки из протоколов проверки знаний по вопросам охраны труда и соответствующие удостоверения о прохождении обучения.

25. Руководитель предприятия своим приказом организует проведение и допуск новопринятых на предприятие работников к стажировке на протяжении 2—15 смен (п. 7.1 ТПОППО).

После окончания стажировки и удовлетворительных результатов проверки знаний по вопросам охраны труда руководитель предприятия своим приказом допускает работников к самостоятельной работе, о чем делается запись в журнале регистрации инструктажей.

26. Работодатель — руководитель предприятия организует проведение экспертно-техническим центром (ЭТЦ) экспертизы:

- относительно соблюдения на предприятии требований законодательства по вопросам охраны труда и промышленной безопасности



во время выполнения работ повышенной опасности;

- относительно соблюдения на предприятии требований законодательства по вопросам охраны труда и промышленной безопасности во время эксплуатации машин, механизмов, оборудования повышенной опасности (далее оборудования повышенной опасности; ст. 21 Закона, п. 9 Порядка № 1107).

С этой целью он:

- готовит пакет необходимых документов (копии уставных; наличие которых требуют нормативно-правовые акты, под действие которых подпадает заявленное оборудование повышенной опасности; которые упомянуты в Законе);

- подает заявление в ЭТЦ на проведение экспертизы;

- заключает договор с ЭТЦ и оплачивает счет за проведение экспертизы.

После проведения экспертизы руководитель предприятия получает соответствующее заключение в ЭТЦ.

27. Для получения разрешения на выполнение работ повышенной опасности и эксплуатацию оборудования повышенной опасности от территориального органа Госгорпромнадзора руководитель предприятия обращается лично в единый разрешительный центр именно по месту регистрации своего предприятия с заявлением по форме, утвержденной постановлением Кабинета Министров Украины от 07.12.2005 № 1176 «Об утверждении формы заявления на получение субъектом хозяйствования или уполномоченным им лицом документов разрешительного характера», к которому прилагает полученные заключения экспертизы.

В течение последующих 10 рабочих дней руководитель предприятия должен получить указанные разрешения.

28. После получения указанных разрешений, но не позднее чем за 10 рабочих дней до начала выполнения работ и эксплуатации оборудования повышенной опасности, руководитель предприятия письменно уведомляет о своих намерениях выполнять указанные виды работ территориальный орган Госгорпромнадзора по месту их выполнения или эксплуатации и представляет копии полученных разрешений (п. 14 Порядка № 1107).

После выполнения всех изложенных выше мероприятий данное предприятие на законном основании может функционировать в штатном режиме при условии, что весь его персонал будет соблюдать требования действующих законодательных, нормативно-правовых актов по охране труда и системообразующих актов предприятия, то есть будет успешно функционировать не только само предприятие, но и его СУОТ.

Обращает на себя внимание то, что данный план получился достаточно объемным и слож-

ным, трудоемким в реализации для такого микроскопического предприятия, о котором идет речь. Может, это не столь уж важно в масштабах государства? Ведь предприятия, о которых идет речь — мелкие! Велика ли их роль? Чтобы не гадать, обратимся к статистике.

ЧТО ГОВОРIT СТАТИСТИКА?

Одним из критериев деления на крупные, средние, малые и микропредприятия является средняя численность его работников за предшествующий календарный год. В соответствии с существующей градацией, предприятия с численностью в 250–101 человек относятся к средним предприятиям; 100–16 человек — это малые, а 15 и менее человек — это микропредприятия (http://www.bf-omega.ru/poleznaya_informaciya/55/). Согласно информации сайта http://ukrstat.org/operativ/operativ2013/fin/kp_reg/kp_reg_r/kp_reg_r_2013.htm в Украине в 2013 г. насчитывалось 393327 предприятий (без государственного и банковского секторов экономики). Из них 659 (или 0,2%) — это большие, 18859 (4,8%) — средние и 373809 (95%) — мелкие предприятия. Среди последних — 318477 или 81% — это микропредприятия. 2,4 млн украинцев трудятся на крупных предприятиях, около 3,14 млн — на средних и около 2 млн человек — на мелких предприятиях (<http://blog.ubr.ua/finansy/akoi-biznes-bolee-vajnyi-dlia-ekonomiki-krainy-krupnyi-srednii-ili-melkii-5882>).

Если говорить о ЕС, в который так стремится Украина, то взятые вместе его микропредприятия предоставляют треть рабочих мест и обеспечивают четверть совокупного оборота (http://www.rusnauka.com/4_SND_2013/Economics/15_127681.doc.htm).

Вот таково место и роль малых предприятий в экономике государства! Как говорить, мал золотник, да дорог! Нельзя игнорировать их нужды, в том числе и в сфере охраны труда.

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Микропредприятия отличаются не только мизерной численностью рабочих, но и специалистов. В большинстве из них нет того набора специалистов и руководителей, на участие которых опирается традиционная СУОТ на крупных и средних предприятиях. Очень часто в этих микроскопических предприятиях нет ни собственного, ни постороннего, привлеченного на договорных началах, соответствующим образом подготовленного специалиста, исполняющего функции службы охраны труда в соответствии с требованиями ст. 15 Закона. На подобных предприятиях потребность осуществлении функций специалистов и руководителей в большей или



меньшей мере осталась, а сами специалисты отсутствуют. Эти предприятия пытаются выжить, борются за существование в жесточайших условиях конкуренции. Поэтому, они экономят на всем, даже на том, на чем экономить нельзя — на собственной безопасности и охране труда. Вот в чем проблема!

Очень часто собственник подобного предприятия — работодатель — руководитель может совмещать в своем лице функции сразу нескольких служб, руководителей и специалистов, традиционно призванных играть существенную роль в вопросах охраны труда. Он, что называется, «и кузнец, и жнец, и на дуде игрец»! Кроме того, что он является первым лицом предприятия, он же может выполнять функции инженера по охране труда, главного инженера, механика, энергетика, агронома, непосредственного руководителя, завскладом, и т.д. и т.п. Политика предприятия в сфере охраны труда является лишь одной из многих его обязанностей. Поэтому, львиная доля того, что перечислено в 28 пунктах изложенного выше плана, ложится на его единственные плечи.

Стоит ли удивляться, что многие из руководителей подобных микропредприятий вовсе не горят желанием взваливать на свои плечи еще и создание такой громоздкой СУОТ, без которой они надеются успешно обойтись. Да и будет ли модель обычной СУОТ, функциями которой занимается всего один человек, да и то — в свободное от исполнения других многочисленных производственных обязанностей время, функционировать надежно и эффективно? Вряд ли!

На подобных предприятиях проблемы решаются по мере их возникновения, а не предугадываются, просчитываются на перспективу. Как ни горько это констатировать, но соответствующая реакция руководителей мелких аграрных предприятий, направленная на улучшение условий труда на рабочих местах, наблюдается лишь после того, как случилось горе — произошел несчастный случай на производстве, который искалечил человека или, хуже того, забрал его жизнь и оставил семью без кормильца. В лучшем случае, подобные улучшения начинаются только после посещения предприятия государственным инспектором Госгорпромнадзора или страхового эксперта Фонда.

Поэтому вопрос о том, при наличии каких условий руководитель мелкого фермерского хозяйства начнет сознательно обеспечивать функционирование СУОТ на нем, является далеко не праздным. Несколько упрощая ситуацию, можно выделить три таких основных условия.

1. Работодатель — руководитель подобного предприятия должен обладать правильными представлениями об охране труда, о требованиях ее законодательных и нормативно-правовых ак-

тов. Для этого он должен действительно пройти соответствующее обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда, а не просто «получить» документ о его прохождении.

2. В его сознании должна быть сформирована весьма весомая убежденность, мотивация (правовая, экономическая, психологическая и т. д.) в необходимости соблюдения требований актов по охране труда.

3. Он должен иметь легко реализуемую возможность получить не слишком пространный перечень реально необходимых положений, инструкций и иных актов предприятия, устанавливающих в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов по охране труда правила выполнения работ и поведения работников на его территории и рабочих местах, а также набор типовых документов для их разработки.

Как раз этот пункт и является еще одной и, вероятно, самой большой проблемой охраны труда для всех микропредприятий, в том числе и агропромышленных, так как база этих очень необходимых типовых актов по охране труда практически отсутствует. Также для таких предприятий до настоящего времени не создана сеть соответствующих консультационных центров по вопросам охраны труда или компаний аутсорсинга — профильных организаций, которым руководители микропредприятий могли бы осуществить передачу на постоянной основе и на условиях ответственности функций охраны труда своих предприятий, что сэкономило бы их средства и время.

В КАЧЕСТВЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Вероятно, нельзя с одной схемой, моделью организации работ по вопросам охраны труда подходить к возможностям многотысячного предприятия с полноценным штатом специалистов и руководителей и микропредприятия, численность ИТР которого урезана до самого «больше некуда». К сожалению, большинство из ныне действующих нормативно-правовых актов и методических документов по охране труда не видят разницы в возможностях этих двух предприятий. Подобная близорукость официальных инстанций, суммируясь с трудоохранным нигилизмом и «пофигизмом» подавляющего большинства руководителей микропредприятий, на которых в общей сложности трудятся около 1,8 млн украинцев, предприятий общее количество которых в стране в сотни раз превосходит количество крупных, приводит к тому, что охрана труда на микропредприятиях отсутствует или существует только на бумаге. Вот откуда «растут ноги» у столь высокого производственного травматизма в АПК и СКС! Мириться далее с таким положением дел нельзя!

**ПРИЛОЖЕНИЕ****Примерный перечень нормативно-правовых актов по охране труда, необходимых для работы сельскохозяйственного микропредприятия зернового профиля**

1. Закон Украины «Об охране труда» (Закон).
2. НПАОП 0.00-4.21-04 «Типовое положение о службе охраны труда» (ТПоСОТ).
3. Национальный классификатор Украины «Классификатор профессий» ДК 003:2010 (Классификатор).
4. НПАОП 0.00-2.01-05 «Перечень работ с повышенной опасностью» (Перечень 2.01).
5. НПАОП 0.00-4.12-05 «Типовое положение о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда» (ТПоППО).
6. ДНАОП 0.03-8.06-94 «Перечень работ, где есть необходимость в профессиональном отборе» (Перечень 8.06).
7. НПАОП 0.00-4.15-98 «Положение о разработке инструкций по охране труда» (ПоРИОТ).
8. ДСТУ 2293-99 «Охрана труда. Термины и определения основных понятий».
9. Рекомендации «Система управления охраной труда. Основные положения», утвержденные Госстандартом СССР и ВЦСПС 18/21 марта 1983 г. (Рекомендации 83).
10. Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденное приказом Госгорпромнадзора от 24.03.2008 № 53 (Положение № 53).
11. Порядок проведения медицинских осмотров работников определенных категорий, утвержденный приказом Министерства здравоохранения Украины от 21.05.2007 г. № 246 (Порядок № 246).
12. Справочник квалификационных характеристик профессий работников.
13. НПАОП 0.00-1.71-13 «Правила охраны труда при работе с инструментом и приспособлениями» и НПАОП 0.00-1.30-01 «Правила безопасной работы с инструментом и приспособлениями».
14. НАПБ А.01.001-2004 «Правила пожарной безопасности в Украине».
15. НПАОП 0.00-1.20-98 «Правила безопасности систем газоснабжения Украины».
16. НПАОП 0.00-1.01-07 «Правила устройства и безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов».
17. НПАОП 40.1-1.21-98 «Правила безопасной эксплуатации электроустановок потребителей».
18. НПАОП 0.00-1.15-07 «Правила охраны труда при выполнении работ на высоте».

19. НПАОП 0.00-1.07-87 «Правила устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением».

20. НПАОП 0.00-1.62-12 «Правила охраны труда на автомобильном транспорте».

21. НПАОП 01.0-1.01-12 «Правила охраны труда в сельскохозяйственном производстве», утвержденные приказом Министерства чрезвычайных ситуаций от 26.11.2012 № 1353.

22. НПАОП 01.41-1.01-01 «Правила охраны труда при техническом обслуживании и ремонте машин и оборудования сельскохозяйственного производства», утвержденные приказом Министерства труда Украины от 30.11.2001 № 512.

23. НПАОП 01.41-1.02-67 «Правила техники безопасности при транспортировке, хранении нефтепродуктов и заправке машин в сельском хозяйстве», утвержденные ЦК профсоюзов работников сельского хозяйства от 10.05.1967.

24. ГОСТ 12.3.020 «ССБТ. Процессы перемещения грузов на предприятиях» (ГОСТ 12.3.020).

25. ГОСТ 12.3.009 «ССБТ. Работы погрузочно-разгрузочные. Общие требования безопасности».

26. ГОСТ 12.3.002 «ССБТ. Процессы производственные. Общие требования безопасности».

27. Порядок проведения расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины от 30.11.2011 № 1232. (Порядок № 1107)

28. Порядок разработки и утверждения собственником нормативных актов по охране труда, действующих на предприятии, утвержденный приказом Госнадзорохрантруда от 21.12.1993 № 132 (Порядок № 132).

29. Перечень профессий и видов деятельности, для которых является обязательным первичный и периодический профилактический наркологический осмотр, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины от 06.11.1997 № 1238.

30. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических психиатрических осмотров, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины от 27.09.2000 № 1465 (с изменениями).

31. Положение о медицинском осмотре кандидатов в водители и водителей транспортных средств, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и Министерства внутренних дел Украины от 31.01.2013 № 65/80.

32. Порядок выдачи разрешений на выполнение работ повышенной опасности и на эксплуатацию (применение) машин, механизмов, оборудования повышенной опасности, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины от 26.10.2011 № 1107 (Порядок № 1107).



МЕДОСМОТР

КАК ЗАЛОГ УСПЕХА КОМПАНИИ

Когда мне нужна пара рабочих рук, я почему-то получаю в придачу всего рабочего. Однако «довесок» на удивление хрупок: до 30% работников испытывают стресс, страдают от плохой диеты, недосыпания и гиподинамии. Здоровые же люди трудятся в среднем на 20% эффективнее, чем обладающие слабым здоровьем.

Генри Форд

Ирина Шевчук,
начальник отдела охраны труда
международной компании



Данная статья не описывает ни регламентов, ни законодательных требований, ни сценариев возможных воздействий и последствий — все это можно найти в многочисленных нормативных документах, регулирующих требования о защите главного человеческого ресурса — здоровья. К тому же на эту тему существует столько информации, которую можно почерпнуть из всевозможных источников: брифингов, слушаний, встреч, семинаров, обучений и круглых столов, обсуждаемых государственными чиновниками и работодателями, что здоровье у нас должно быть отменным, несмотря или вопреки некоторому несовершенству законодательства. Пример организации процесса проведения медосмотра и построения взаимодействий между структурными подразделениями предприятия приведен в документе «Процедура организации проведения медосмотров работников определенных категорий», опубликованном в этом приложении, который построен с учетом реалий и возможных ограничений по нехватке ресурсов, средств, времени и ответственных лиц.

В этом же материале хотелось бы рассмотреть вопросы, с которыми ежедневно сталкивается рядовой специалист службы охраны труда, и проблемы при проведении медосмотров, на которые необходимо обратить внимание отечественных ведомственных государственных служб для усовершенствования процессов и реформирования законодательства в связи с глобальными изменениями и всеобщим прогрессом, а также показать собственникам бизнесов, что правильно вложенная гривна в здоровье сотрудников может вернуться миллионными контрактами, подписанными эмоционально уравновешенными, уверенными и здоровыми подчиненными.

Целевая аудитория — прогрессивные специалисты по охране труда, которые во взаимосвязи с лидирующими работодателями готовы менять систему медосмотров в сторону лучших мировых стандартов.

ЦЕНА ВОПРОСА РАБОТЫ – ВАШЕ ЗДОРОВЬЕ И БУДУЩЕЕ

Для начала немного статистики. Многочисленные исследования, проведенные европейскими и американскими институтами здравоохранения, доказали, что около 30% современных офисных работников страдают из-за слабого здоровья, и это категория работников, которая не подвержена воздействию опасных и вредных производственных факторов. Основные причины нарушения здоровья:

- работа за монитором компьютера от 10 до 14 часов в сутки;
- многочасовое сидение за рабочим столом;
- нерегулярное и несбалансированное питание;

- значительные психологические нагрузки.

Зачастую это приводит к развитию у данной категории работников множества заболеваний, таких как, например:

- сердечно-сосудистые заболевания;
- заболевания сосудов нижних конечностей;
- заболевания желудочно-кишечного тракта;
- остеохондроз;
- синдром хронической усталости;
- синдром профессионального выгорания и др.

Какая же связь в цепочке «здоровье — прибыль»? В связи с ухудшением здоровья сотрудник все больше времени тратит на посещение меди-



цинских учреждений, домыслы, переживания, хандру, тем самым времени на работу у него остается все меньше.

БИЗНЕС И ЗДОРОВЬЕ

Кадры являются основой успеха в любом бизнесе, а достижение этого успеха напрямую зависит от того, как сотрудники себя чувствуют.

Эффективность взаимосвязанной цепочки «здоровье сотрудника — успех компании» не поддается сомнению, поскольку:

- здоровый сотрудник с большей вероятностью покажет продуктивный результат;
- продуктивный результат — полезные инициативы и идеи;
- продуктивный сотрудник — это качественная работа;
- качественная работа — это залог успеха компании.

Здоровье и работа взаимосвязаны! Здоровый человек более активен, у него больше сил и энергии для выполнения стоящих перед ним задач. Он более продуктивен, генерирует новые идеи, предлагает эффективные пути решения.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

Опыт показывает, что во многих успешных, лидирующих и идущих в ногу со временем компаниях внедрены программы управления здоровьем сотрудников. Прагматичные и действительно рациональные руководители, знающие, что здоровье — залог успеха, не только сами ведут здоровый образ жизни, но и всячески стимулируют к этому своих

сотрудников. На сегодняшний день множество компаний в Украине внедряют серьезные мотивационные программы заботы о собственном здоровье. Тут и проекты о минимизации и запрете курения, и добавочные дни к отпуску некурящим, внесенные в коллективный договор, бесплатные/компенсируемые абонементы в спортивные клубы, организация спортивных соревнований, практика профилактических исследований здоровья работника, инициативы благотворительных пробежек, любые инициативы с целью сохранения и укрепления здоровья работника.

ДЕНЕЖНЫЕ ВЫГОДЫ

Безусловно, сохранение и поддержание здоровья коллектива требуют определенных затрат. Однако в конечном результате забота о здоровье персонала для многих компаний целесообразна экономически, так как это:

- при правильном распределении затрат — налоговые льготы (при отнесении затрат на проведение медосмотров к называемым валовым);
- значительное снижение затрат вследствие временной нетрудоспособности (дополнительная оплата труда, снижение производительности труда, потеря оборота и прибыли, упущенная прибыль);
- минимизация затрат по оплате периода отсутствия работника, в т. ч. оплата первых пяти дней больничного за счет компании;
- хорошая репутация среди компаньонов и клиентов на рынке, инвестиционная привлекательность для партнеров, которые, получив информацию о продуктивном коллективе, без опаски подписывают новые контракты, проекты;
- лояльное отношение сотрудников к компании как индикатор социально защищенного персонала.

На сегодняшний день многие компании успешно внедрили программу совмещения обязательных и профилактических медосмотров с программами обеспечения медицинского страхования для сотрудников (так называемые программы «Профосмотр»), что позволило отнести значительные затраты по медицинскому обслуживанию на мероприятия по ОТ (согласно постановлению КМУ от 27 июня 2003 г. № 994 «Об утверждении перечня мероприятий и средств по охране труда, расходы на осуществление и приобретение которых включаются в расходы»), которые, как известно, не облагаются налогами. Кроме того, совмещение нескольких медицинских исследований по разным направлениям (так называемые водительский медосмотр, санитарная книжка, справки для посещений спортклубов и т. д.) с профилактическими ежегодными осмотрами в рамках медстрахования позволяет стимулировать персонал следить за своим здоровьем с пользой и отдачей для компании.



МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*В надежном полисе
не нуждается только фаталист*

Чем же привлекательней страховая медицина в рамках реализации требований по проведению медицинских осмотров? Какие положительные моменты приносит медицинская страховка самому предприятию?

Покупка полиса для сотрудников не только демонстрирует заботу о персонале, но и дает экономическую отдачу. Раньше наиболее крупные отечественные предприятия решали вопрос заботы о здоровье персонала путем создания собственной медицинской базы (медпункты, поликлиники, стационары, санатории-профилактории, для сотрудников небольших предприятий — штатный медперсонал, медсестра), что во многом доказало свою эффективность, а также получило признание со стороны работников. Но на сегодняшний день сохранить подобную систему медицинского обеспечения удалось лишь незначительному количеству юридических лиц. Корпоративная медстраховка, по сути, возобновляет эффективную систему здравоохранения, только в современной альтернативной форме.

Медицинское страхование показало свою эффективность в мировой практике и стало существенной мотивационной составляющей социального пакета и как результат — приверженности и благодарности со стороны сотрудников.

Кроме экономических преимуществ можно смело выделить следующие выгоды для бизнеса:

- минимизация потери рабочего времени сотрудника на посещение лечебных учреждений;
- сокращение количества дней нетрудоспособности на предприятии;
- повышение работоспособности сотрудника;
- повышение производительности труда вследствие улучшения качества медицинского обслуживания;
- снижение количества случаев невыхода сотрудников на работу вследствие болезни.

Кроме того, сотрудник, имеющий медицинскую страховку, — это чаще всего сотрудник, лояльный к компании и менее доступный для конкурентов, что, как правило, положительно сказывается на качестве его работы.

Там, где контроль со стороны руководства компании за качеством проведения медицинского обследования практически невозможен, эту функцию на высоком профессиональном уровне выполнит страховая компания. Не это ли важно сейчас, в условиях подсчетов цены дорогостоящего часа каждого сотрудника?

В этом вопросе интересы предприятия полностью совпадают с интересами страховщиков.



Предприятие заинтересовано в скорейшем возвращении сотрудника к работе, а страховая компания заинтересована в минимизации затрат, скором и эффективном выздоровлении застрахованных, и поэтому в процессе лечения готова платить за прогрессивные методики и эффективные лекарственные препараты, чтобы минимизировать сроки лечения застрахованного и при этом полностью решить его проблему. Как правило, подобное сотрудничество между страховой компанией и предприятием продолжается не один год, а значит, и застрахованные сотрудники получают эффективную медицинскую помощь длительный период времени.

Конечно же, можно и далее работать по «совковой» системе, используя государственную «бесплатную» поликлинику и четкий регламент подхода к профосмотру: очереди у кабинета врача, неверно/размыто установленные диагнозы, лечение «несуществующих» болезней, неэффективные рекомендации по типу: «наблюдение профильного врача по месту медицинского обслуживания; коррекция зрения один раз в год; диетотерапия; ежедневный контроль артериального давления и т. д.».

Какова же результативность таких рекомендаций? Да никакой! А как же государственная программа контроля за здоровьем сотрудников? Главная цепочка результативности прервана из-за отсутствия квалифицированного органа надзора и мотивации со стороны работодателя, сотрудников, ответственных лиц за организацию и проведение медосмотров, из-за отсутствия необходимой цепочки «реальные медицинско-оздоровительные мероприятия», и главной вишенкой на этом пироге несовершенств являются деньги, а кто оплатит рекомендации? Но мы же хотим иметь здорового сотрудника! К сожалению, пока только в страховой

медицине отработан принцип полного покрытия — до полного выздоровления. Профмедосмотры помогают выявить заболевание, предлагают, как с ним бороться, но на этом цепочка заканчивается «рекомендациями» или в лучшем случае проверками со стороны контролирующих органов по принципу: работодатель предложил пройти дополнительное обследование, воспользоваться отдыхом и санаторно-курортным лечением. С учетом текущей ситуации в стране даже данная опция поверхностного подхода будет недоступна и не активна как минимум несколько лет, а это, в свою очередь, приведет к катастрофической ситуации в сфере обеспечения здоровья трудящихся.

Необходимо осознать, что важным моментом процесса медицинского осмотра является не само его прохождение, а здоровый сотрудник, который уверен в том, что в случае надобности ему будет предоставлен полный спектр необходимых медицинских услуг и гарантированное медицинское лечение.

Для этих целей нужна программа государственного уровня. Это возможно только при интегрировании и внедрении на законодательном уровне обязательной нормы страхования сотрудников на рабочем месте, а для мотивации работодателя и выбора эффективных страховых компаний достаточно приравнять заботу о здоровье на уровне развитых стран к мероприятиям по охране труда и сохранения здоровья и освободить от налогов, отнести их к затратам, а не доходной части предприятия.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ НОРМА И КОНТРОЛЬ СО СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВА

В обязательном порядке медицинским осмотрам подлежат сотрудники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными производственными факторами, работники транспортных средств, сотрудники, обслуживающие население, и другие категории согласно требованиям специальных законодательных актов.

Конечно же, предприятия заинтересованы в проведении профмедосмотров сотрудников, чтобы на ранних стадиях выявить заболевания, которые могут сказаться на конечном результате выхода продукции, безопасности процессов и бизнеса в целом. Особое внимание сейчас уделяют обследованию грудной полости на предмет выявления туберкулеза. Но...

И с этого момента необходимо показать всю подноготную организационных моментов при проведении медосмотров.

Нужно четко определиться с приоритетами, если мы хотим на государственном уровне обеспечить сотрудникам качественный подход в сохранении здоровья и жизни в процессе трудовой деятельности. В первую очередь можно предложить

работодателю некий пакет налоговых льгот, при этом обязывая его покрыть всех сотрудников медстраховкой, тем самым обеспечив выполнение законов и политики в области здравоохранения. Далее необходимо дать возможность сотрудникам самостоятельно регулировать процесс сохранения своего здоровья, без возможного влияния работодателя и внешних экономических факторов.

ВСЕ НАЧИНАЕТСЯ С БУКВЫ ЗАКОНА

Проведение медосмотров регламентируется рядом нормативно-правовых документов разных отраслей и направлений: приказом Минздрава Украины от 21.05.2007 № 246 «Об утверждении Порядка проведения медицинских осмотров работников определенных категорий», постановлением Кабинета Министров Украины от 23.05.2001 № 559 «Об утверждении перечня профессий, производств и организаций, работники которых подлежат обязательным профилактическим медицинским осмотрам, порядка проведения этих осмотров и выдачи личных медицинских книжек», приказом Минздрава Украины от 23.07.2002 № 280 «Об организации проведения обязательных профилактических медицинских осмотров работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с обслуживанием населения и может привести к распространению инфекционных заболеваний» и другими нормативными актами, определяющими категории сотрудников, обязанных в установленные сроки проходить медицинские осмотры.

Лица, не прошедшие медосмотр, не допускаются к работе. Ответственность за это несет работодатель, а контроль осуществляет государство.

Определением категории сотрудников-«вредников», подлежащих медосмотрам, занимается





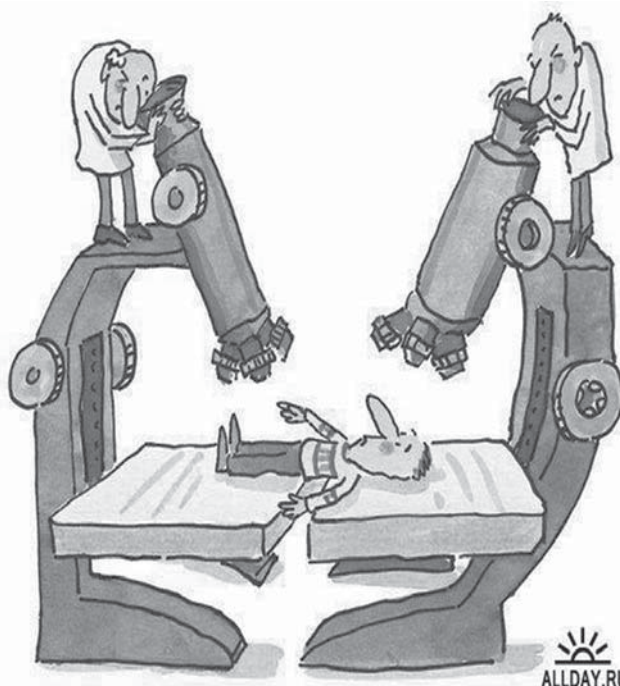
СЭС совместно с представителем работодателя (членом профсоюза, если таковые имеются на предприятии и не несут чисто формальную функцию, и/или специалистом по ОТ). А как на самом деле эта норма работает? Да, в идеале работники санитарно-эпидемиологической станции обязаны выйти на место, ознакомиться со всеми производственными факторами, которые могут потенциально иметь воздействие на состояние здоровья сотрудников, изучить карты условий труда и результаты аттестации рабочих мест. Но в реальности, при глобальном сокращении ведомства, с учетом разрозненности предприятия, объемов и расположения филиалов, представительств по разным регионам, это невозможно, что, в свою очередь, возлагает всю ответственность на рядовых инженеров по охране труда. Правильный ли подход, с учетом экономического кризиса и недопонимания важности данного вопроса руководством и поручением сократить расходы? Есть вероятность, что в списки попадут в лучшем случае 10–15% работников от необходимого минимума, согласно законодательным требованиям. Там, где закон прописан недостаточно точно, особенно где не отработан механизм применения действенных штрафных санкций, всегда есть риск его нивелировать. Статистика показывает, что с каждым годом количество сотрудников, подлежащих обязательным профмедосмотрам, значительно сокращается, и это не означает, что негативного влияния на их здоровье стало меньше, скорее наоборот — простая работа ведет к тяжелым хроническим заболеваниям.

ЗДОРОВЬЯ НЕ БЫВАЕТ МНОГО, БЫВАЕТ НЕДОСТАТОЧНО ДИАГНОСТИКИ

Еще одним камнем преткновения на пути к здоровью сотрудников становится периодичность и состав врачей, которые определяет действующая нормативная база.

В одной компании позволили пройти полный профилактический медицинский осмотр, оплатив не только стандартных (терапевта, окулиста, забор общеклинических анализов и т. д.) специалистов. Результаты стали неожиданностью, ведь более половины выявленных нарушений здоровья были не по профилю вышеуказанных категорий врачей, хотя их перечень и соответствовал требованиям законодательства. Благодарность сотрудников по выявлению ранних патологий и предпосылок к серьезным осложнениям и острым формам заболеваний была огромной, а эффект от всего этого сподвиг предприятие внедрить систему медицинского страхования каждого сотрудника как проявление искренней заботы об их здоровье.

Может ли и далее функционировать существующая система государственного контроля, на



которую влияют всевозможные факторы: сокращение персонала СЭС, отсутствие или ограниченное понимание всех возможных вредных и опасных факторов, которые могут влиять на работника, отсутствие понимания целесообразности и мотивации со стороны руководства, неэффективность профмедосмотра «совкового» образца, ограниченный перечень медицинских исследований и сотрудник, который боится потерять работу, если окажется больным, а средств и возможностей к восстановлению у него нет...

Лучшей оценкой организации медосмотра могут стать сами работники — для этого необходимо изменить вектор, позволить сотрудникам самостоятельно следить и отвечать за свое здоровье путем внедрения мировой тенденции в общегосударственную систему медицинского страхования и обязательных требований в нормативно-правовую базу и, конечно, уход от определения категорий, подлежащих осмотрам. Практика показывает, что сидя в офисе можно получить такие ухудшения здоровья, что даже шахтер может позавидовать...

Конечно же, логично отслеживать и мониторить здоровье каждого сотрудника, а вот контроль вести за потенциально подверженными влиянию негативных факторов категориями работников.

КАТЕГОРИИ МЕДИЦИНСКИХ ЦЕНТРОВ, ИХ ВОЗМОЖНОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ

Законом прописано, что определение медицинского центра (учреждения) по проведению медосмотра возложено на работодателя. Главный критерий при выборе — наличие соответствующей аккредитации по профилю «Профосмотр» и врача-профпатолога, который может предоставлять услуги по договору. Такая «демократичность» в государственном подходе породила массу злоупотреблений. Так, местные поликлиники

ки, привлекая профпатологов и пользуясь низким уровнем знаний в сфере подбора квалифицированных профильных медицинских организаций, заключают договора и без (!) наличия Акта определения категории работников (Акт определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическому) медицинскому осмотру) и списков, утвержденных СЭС, проводят «непонятный» осмотр для галочки на предприятии.

Стоит учесть, что в случае выявления и установления факта привлечения медицинских организаций без законных полномочий результаты медосмотра могут быть признаны недействительными и, как следствие, сотрудники отстранены от выполнения трудовых обязанностей. Как же не попасться на уловки «нечистых на руки» медицинских центров?

Конечно же, в первую очередь работодателям помогло бы наличие реестра и создание базы медицинских центров, имеющих законные полномочия и разрешения на такого рода деятельность. Но ни на сайте Минздрава, ни в базе государственного реестра нет возможности выборки и подбора по регионам необходимого медицинского учреждения. Старый метод выбора по рекомендациям инспекторов контролирующих органов дискредитировал себя и немного «попахивает» коррупцией и «лоббированием» конкретных лиц за определенное вознаграждение, что, в свою очередь, может негативно сказаться на качестве предоставляемых услуг и конечной стоимости.

Для прозрачности процесса медосмотра необходимо на государственном уровне внедрить систему уравнивания и предоставления возможности широкого выбора, в т. ч. и на базе коммерческих медицинских центров, которые в рамках конкуренции предоставляют более обширный пакет покрытия, качество подхода относительно организации, современные методы и подходы в работе и, конечно же, конкурентную ценовую политику.

Все это возможно при условии упрощения системы получения профильной аккредитации, снятия ряда ограничений и создания общедоступной базы для потенциальных клиентов, а если еще и обязать в рыночном эквиваленте указывать конечную стоимость, то прорыв в данной сфере неизбежен, так как только открытая конкуренция может сдвинуть с мертвой точки застоявшуюся систему медицинских осмотров.

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ – ЭТО ТЕХНОЛОГИЯ ОГРАНИЧЕНИЯ РИСКА

А кому важны эти риски? Кто должен быть главным заинтересованным лицом в этом процессе заботы о здоровье? Логично предположить, что в первую очередь сам сотрудник, а это значит, если работодатель уклоняется, находит объективные причины отказа от оплаты и предоставления во-



зможности прохождения медосмотра, сотрудник может/должен самостоятельно пройти все исследования, закон ему это позволяет, при подозрении на ухудшение, и что далее? Подать на возмещение? Но для этого необходимо преодолеть столько преград, знать в совершенстве свои права и возможности, законы и ведомства, куда можно подать жалобу. Рядовой уборщице вряд ли под силу такое сопротивление системы.

Позвольте представить альтернативу заинтересованности стороны качественной организации процесса медосмотра — работодатель. При правильном анализе именно работодатель заинтересован в уменьшении рисков, связанных с некачественным подходом в организации и проведении медосмотров. Конечно же, самым весомым мотиватором является выявление нарушений и возможные штрафные санкции со стороны органов контроля, но нужно ли их ждать? В период тотальных изменений, реорганизаций и выживания сильнейших необходимо менять подходы, ведь нездоровые — не могут быть лидирующими, успешными и прогрессивными.

Большой ошибкой является практика обязывания работников проходить медосмотр за свой счет и отсутствие контроля за качеством проведения медицинских исследований. Поверьте, это бомба и даже не замедленного, а молниеносного действия. Как правило, сотрудник, экономя время и деньги, предпочитает «купить» справку о годности к работе и отсутствии патологий. Требовать качества за те бесконтрольные услуги, которые не оплачивает работодатель, недопустимо, а надеяться на сознательность — абсурдно.

Такой работник благополучно проработает определенное количество времени в тесном контакте с группой сотрудников, с возможностью



доступа в некоторые помещения и контактами с клиентами, партнерами, заказчиками, внешними потребителями, в первую очередь с каждым из нас. По случайному стечению обстоятельств, как правило, после месячного отсутствия на рабочем месте на больничном, выясняется, что горе-коллега пребывает на лечении в тубдиспансере. Какая реакция последует? Страх и паника, бесконечные проверки, оплата прохождения медицинских исследований грудной полости всей возможной контактной группы (представьте реакцию ваших партнеров, клиентов), полное ограничение доступа в помещения возможного оседания возбудителя бактерии (с последующим проведением очистки санэпидемстанции и обработкой помещений), оплата лечения и реабилитации всех заразившихся (даже не от горе-коллеги), судебные тяжбы, урон репутации, скандал и упадок бизнеса.

ОФОРМЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ – «ЛИПОВЫЕ СПРАВКИ»

Неприемлемые риски несет компания посредством учета медицинских справок. Не секрет, что в период реформ, экономического кризиса, контроль со стороны государства ослабевает, что, в свою очередь, порождает массу злоупотреблений как со стороны медицинских учреждений, так и со стороны недобросовестных и несознательных сотрудников.

Тут и качество проведения медицинского осмотра, и покупка липовых справок, и некор-

ректное оформление медицинских заключений, и низкая квалификация и отсутствие знаний сотрудников компании по проверке правильности оформления, соответствия и полноты, форматов бланков в зависимости от категорий работников, проходящих осмотр. Так как тема достаточно дискуссионная, мы рассмотрим ее в следующей статье, с четким описанием процедуры организации приема медицинских справок на предприятии, основными ошибками и описанием рисков и их возможных воздействий на бизнес в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Закончить статью хотелось бы высказыванием знаменитого философа, историка, политика Ф. Бэкона: «Никто так не содействует успеху нашей деятельности, как крепкое здоровье; и наоборот, слабое здоровье мешает ей (деятельности)». А также народной оценкой состояния нынешней медицины и отсутствием контроля за качеством предоставления медицинских услуг. Ну а к какой мудрости стремиться, делать выбор непосредственно вам.

На медосмотре врач-окулист говорит пациенту:

- Прочтите, что написано в таблице там впереди.
- Какая таблица? Я не вижу никакой таблицы.
- Отлично. Там действительно нет никакой таблицы. Заключение: «Годен к работе!».



Новий проект ДП «Редакція журналу «Охорона праці»
«АКАДЕМІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ГІГІЄНИ ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІ»
при редакції журналу «Охорона праці»

ЗАПРОШЕННЯ

Тільки у нас ви зможете прослухати цілісний курс науково-практичних семінарів, тренінгів, майстер-класів з системного менеджменту, управління ризиками та набути досвіду їх практичного застосування у сфері забезпечення безпеки праці на підприємстві. Курс складається з трьох дводенних модулів. Після закінчення курсу слухачі отримують сертифікат спеціаліста систем менеджменту охорони праці міжнародного зразка.

- I модуль «РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ»
- II модуль «АУДИТ І СЕРТИФІКАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»
- III модуль «ІНСТРУМЕНТИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

Місце проведення:

м. Київ, вул. Попудренка, 10/1

(приміщення редакції журналу)

Детальніше – на сайті ohoronapraci.kiev.ua/ru/

Вартість участі однієї особи за модуль становить

1410 грн (із ПДВ)

без оплати проїзду та проживання

НАБІР

учасників
проводиться
за телефоном
(044) 559 19 51

*«Удосконалюватися
необов'язково.
Виживання – справа
добровільна. Глибинні
знання мають прийти
в систему ззовні та
лише за запрошенням»*

Едвардс Демінг



Ірина Шевчук,
начальник отдела охраны труда
международной компании

Главным пробелом в организации проведения медицинских осмотров является то, что законодательными нормативными актами не указано конкретное должностное лицо, которое выполняет реализацию данного государственного требования.

Часто в компаниях привлекают/возлагают указанный функционал на специалистов по охране труда, что противоречит основным требованиям Положения о службе охраны труда, в части четко регламентированных функций и задач специалистов, а также нарушает правильность построения процесса проведения предварительного медосмотра. Функции должны быть разделены и делегированы соответствующим подразделениям, контроль за прохождением медосмотра должен осуществлять служба охраны труда, а реализацию – работодатель, с последующими назначениями ответственных.

Так как структура и специфика организаций разная, мы предлагаем в данном документе обобщить и использовать единого ответственного. Поэтому далее по процессу мы условно будем использовать целостную терминологию «Ответственный за организацию медосмотра – ответственный за охрану труда», но это ни в коей мере не означает, что за процесс несет ответственность служба охраны труда.

ПРОЦЕДУРА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ ОПРЕДЕЛЕННЫХ КАТЕГОРИЙ

ООО «***»
Служба охраны труда

«УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
«___» _____ 20__ г. И.В. Стаханов

ОТ-01-01-01-14
**ПРОЦЕДУРА ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОВЕДЕНИЯ МЕДОСМОТРОВ
РАБОТНИКОВ ОПРЕДЕЛЕННЫХ
КАТЕГОРИЙ В ООО «***».**

Владелец процесса: _____ Сидоров И.И.
Начальник службы охраны труда «___» _____ 20__ г.

Разработчик: _____ Романов П.П.
Ведущий специалист по охране труда «___» _____ 20__ г.

Киев-20__ г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Определения и сокращения.
2. Назначение
3. Цель процесса
4. Область действия
5. Ответственность
6. Ресурсное обеспечение процесса.
7. Процесс «Организация медосмотров»
- 7.1. Принципиальные положения
- 7.2. Требования к выполнению процесса
8. Контроль процесса
9. Взаимосвязи процесса
10. Ссылочные документы



1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Определения

Охрана труда (ОТ) — это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение жизни, здоровья и трудоспособности человека в процессе трудовой деятельности.

Работодатель — собственник предприятия, организации или уполномоченный им орган, независимо от форм собственности, вида деятельности, хозяйствования, или физическое лицо, использующее наемный труд.

Медосмотр — процедура медицинского обследования и осмотра работника с целью определения состояния его здоровья для выполнения производственных заданий согласно профессии.

Предварительный профилактический медосмотр — медосмотр, который проводится перед приемом сотрудника на работу с целью:

— определения состояния здоровья работника и регистрации исходных объективных показателей его здоровья, для возможности выполнения им профессиональных обязанностей без ухудшения состояния здоровья в условиях действий конкретных вредных и опасных факторов производственной среды и производственного процесса;

— выявления профессиональных заболеваний, которые возникли у работника ранее во время работы на предыдущих предприятиях.

Периодический профилактический медосмотр — медосмотр работника, который проводится в течение его трудовой деятельности с определенной периодичностью с целью:

— своевременного выявления общих и производственно-обусловленных заболеваний у работника, которые могут существенно влиять на снижение работоспособности, а также ранних признаков профессиональных заболеваний;



- обеспечения динамичного наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях действия вредных и опасных производственных факторов и трудового процесса для разработки индивидуальных и групповых лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий во время диспансерного наблюдения для работников, которые относятся по результатам медосмотра к группе риска;
- определения возможности работника продолжать работы в условиях действия вредных и опасных производственных факторов и трудового процесса и предоставления работодателю рекомендаций по трудоустройству работника по состоянию его здоровья;
- проведения соответствующих оздоровительных мероприятий;
- контроля за выполнением медицинских рекомендаций предыдущего Заключительного акта профилактического медосмотра.

1.2. Сокращения

ОТ	— охрана труда
ТБ	— техника безопасности
ИОТ	— инструкция по охране труда
ЛПУ	— лечебно-профилактическое учреждение
УЗ	— учреждения здравоохранения
СЭС	— санитарно-эпидемиологическая станция
ФССНС	— Фонд социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний
Минздрав	— Министерство здравоохранения Украины
Ответственный за охрану труда	— ответственный за организацию медосмотра

2. НАЗНАЧЕНИЕ

Настоящая документированная процедура описывает процесс ОТ-01-01-01-14 «Организация проведения медосмотров работников определенных категорий в ООО «***».

3. ЦЕЛЬ ПРОЦЕССА

Целями данного процесса являются:

- выполнение требований законодательных и нормативно-правовых актов по организации и проведению профилактических периодических медосмотров;
- регистрация исходных данных соответствия состояния здоровья принимаемых на работу работников предполагаемой занимаемой должности для выполнения соответствующих работ;
- определение соответствия здоровья работника предполагаемой занимаемой должности, для выполнения соответствующих производственных работ, предусмотренных Справочником квалификационных характеристик профессий работников ДК 003:2010;
- обеспечение динамического наблюдения за состоянием здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

4. ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ

Положения настоящей документированной процедуры распространяются на всех сотрудников компании, для которых необходимо прохождение медосмотра, а также их руководителей и специалистов службы ОТ.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Работодатель несет ответственность за:

- организацию лабораторных исследований условий труда с определением вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса на конкретных рабочих местах работников в соответствии с Гигиенической классификацией труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса с целью:
- определения вида и уровня действия вредных и опасных факторов производства, которые присутствуют на рабочем месте каждого работника;
- определения категорий работников, которые подлежат предварительному (периодическому) медицинскому осмотру исходя из вида вредных производственных факторов на их рабочих местах и вида работ, которые работник выполняет по своей профессии;
- составления по заявке предприятия совместно с представителями территориальной или ведомственной СЭС Акта определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическому) медицинскому осмотру;
- составления персонального Списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, с внесением в него программы медицинского осмотра работников в соответствии с видом вредных производ-

ственных факторов на их рабочих местах и видом работ, которые работник выполняет по своей профессии;

- составления договора с учреждением здравоохранения (СЭС) о проведении и оплате периодического медосмотра работников;

- оплаты работникам стоимости медосмотров у нарколога и психиатра и проведения психофизиологической экспертизы;

- направления работников на периодический медосмотр и контроль за его прохождением;

- выполнения медицинских рекомендаций Заключительного акта медосмотра относительно: проведения работникам из группы риска амбулаторного, стационарного, санаторно-курортного лечения, специального дообследования работников с начальными проявлениями профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний в специализированных учреждениях здравоохранения, а также временного или постоянного трудоустройства работников по состоянию их здоровья;

- организации коллективного питания, постоянной работы санитарно-бытовых устройств, медицинского обслуживания работников;

- привлечение в установленном законодательством порядке работника, который уклоняется от прохождения обязательного медосмотра, к ответственности и отстранение его от работы без сохранения заработной платы;

- соблюдение требований по защите персональных данных работников, которым проводятся профилактические периодические медосмотры.

Служба охраны труда несет ответственность за:

- контроль за процессом, и если эти полномочия делегированы работодателем, то и за определение политики, принципов, сроков и условий проведения медосмотров в соответствии с требованиями законодательства в сфере охраны труда для сотрудников всей компании;

- информирование работника под подпись об условиях труда и о наличии на его рабочем месте и степени воздействия опасных и вредных производственных факторов (если они не устранены), возможных последствиях их влияния на здоровье работника и о правах работника на льготы и компенсации за работу в таких условиях, которые не соответствуют санитарно-гигиеническим нормам;

- соблюдение требований настоящей процедуры;

- подготовку критериев выбора ЛПУ и координацию работ по заключению рамочных договоров для всех структурных подразделений компании (в том числе и путем проведения тендера) на проведение медосмотров с ЛПУ;

- подготовку пакета документов по определению контингента сотрудников компании, которые подлежат медосмотру, в СЭС (Акт определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическим) медицинскому осмотру);

- предоставление подразделениям предприятия методической помощи в составлении перечней профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные периодические профилактические медицинские осмотры;

- составление отчетности по охране труда по установленным формам и в соответствующие сроки;

- проверку правильности оформления данных в Списках работников (Ф-16.01/02), предоставленных руководителями подразделений и ответственным за ОТ;

- предоставление согласованных документов в СЭС и в ЛПУ;

- контроль за своевременностью проведения медосмотров;

- контроль за отстранением от работы работников, которые не прошли в установленные сроки медосмотр, или которым противопоказана такая работа по состоянию здоровья;

- ежеквартальный контроль за наличием медицинских документов по соответствующим категориям в структурных подразделениях, применение штрафных санкций к нарушителям данного процесса;

- контроль за годовым бюджетом в части, касающейся проведения медосмотров;

- соблюдением требований по защите персональных данных.

Руководитель структурного подразделения предприятия несет ответственность за:

- соблюдение требований настоящей процедуры, исходя из установленных СОТ принципов, сроков, условий и состава проведения медосмотров;

- сбор информации о потребности, формирование Списков работников (Ф-16.01/02) для прохождения медосмотра;

- передачу Списков работников в СОТ на согласование;

- согласование с ЛПУ графиков проведения медосмотров и организацию проведения медосмотров;

- обеспечение своевременной явки работников на медосмотр и контроль за его прохождением работниками структурного подразделения;

- ознакомление сотрудников подразделения с результатами медосмотров и контроль за выполнением ими медицинских рекомендаций ЛПУ/УЗ;

- предоставление администрации предприятия (работодателю) предложения о (об):



— отстранении от работы сотрудников, которые не прошли в установленные сроки медосмотр или которым противопоказана такая работа по состоянию здоровья;

— предоставлении работнику более легкой работы, переводе работника по его согласию на такую работу и на срок, указанный в медицинском заключении, а в случае необходимости установить сокращенный рабочий день и организовать проведение обучения работника по получению другой профессии в соответствии с законодательством;

- оформление всех первичных и отчетных бухгалтерских документов о проведении медосмотров;
- отслеживание выполнения мероприятий по медосмотрам, заложенным в годовом бюджете;
- своевременное и качественное предоставление необходимой информации (отчетных данных) в СОТ по письменным и устным запросам, при проведении аудитов, в обозначенные периоды, в сроки не позже двух дней с момента подачи запроса;

- соблюдение требований по защите персональных данных работника относительно результатов предварительного и периодического медосмотров.

Сотрудник департамента по управлению персоналом (в случае назначения его приказом по предприятию ответственным за проведение предварительного и периодического медицинского осмотра) **несет ответственность за:**

- своевременное предоставление СОТ штатного расписания для составления Акта определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическим) медицинскому осмотру;

- направление лиц, принимаемых на работу в условия труда, которые не соответствуют санитарно-гигиеническим нормам, меняющих профессию (должность) и место работы, всех лиц в возрасте до 21 года, а также лиц, работающих на пищевых объектах и приравненных к ним контингентов (постановление КМУ от 23 мая 2001 № 559 «Об утверждении перечня профессий, производств и организаций, работники которых подлежат обязательным профилактическим медицинским осмотрам, порядка проведения этих осмотров и выдачи личных медицинских книжек» (далее — Постановление № 559) на предварительный медосмотр;

- своевременное предоставление службе охраны труда информации о приеме на работу и перемещениях работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

- правильность и полноту составления поименного Списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;

- полноту прохождения работниками пищевых объектов и приравненных к ним контингентов периодических медицинских осмотров в соответствии с приказом Минздрава Украины от 23.07.2002 № 280 «Об организации проведения обязательных профилактических медицинских осмотров работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с обслуживанием населения и может привести к распространению инфекционных заболеваний» (далее — Приказ № 280);

- выдачу и учет личных медицинских книжек работников;

- хранение медицинских карточек работников;

- соблюдение требований по защите персональных данных работника относительно результатов предварительного и периодического медосмотров;

Сотрудник / работник несет ответственность за:

- несвоевременную явку на периодический медосмотр или уклонение от его прохождения, а также за невыполнение программы предварительного или периодического медосмотра в соответствии с видом вредных производственных факторов на его рабочем месте и видом работ, которые он выполняет по своей профессии (приказ Минздрава Украины от 21.05.2007 № 246 «Об утверждении порядка проведения медицинских осмотров работников определенных категорий» (далее — Приказ № 246) и его должностью (Приказ № 280);

- сокрытие от медицинских работников УЗ данных о состоянии своего здоровья;

- невыполнение медицинских рекомендаций относительно амбулаторного, стационарного лечения и диспансерного наблюдения и продолжение выполнения работы в условиях, противопоказанных ему по состоянию здоровья.

Владелец процесса (работодатель) несет ответственность за:

- контроль за выполнением требований настоящей процедуры;

- оценку результативности данного процесса;

- систематическое проведение мероприятий, направленных на улучшение процесса управления относительно организации и проведения в компании профилактических периодических медицинских осмотров.

Разработчик процедуры несет ответственность за:

- описание процесса в соответствии с положениями законодательных и нормативно-правовых актов по проведению профилактических периодических медицинских осмотров, рекомендациями ответственного за процесс;

- своевременное внесение изменений в процедуру процесса в случае принятия изменений в законодательных и нормативно-правовых актов по проведению профилактических периодических медицинских осмотров.

Владелец информации по процессу — заместитель руководителя предприятия (работодателя) (в случае назначения его приказом по предприятию ответственным за проведение предварительного и периодического медицинского осмотра).

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА

Вид ресурса	Ответственный за предоставление	Правила предоставления
Денежные средства	Руководство компании (работодатель)	Своевременное выделение денежных средств для оплаты услуг по проведению медосмотров сторонними организациями (УЗ)
Лабораторные, функциональные и другие исследования, соответствующие врачи	ЛПУ/УЗ	Определение необходимого перечня медицинских исследований и врачей, принимающих обязательное участие в медосмотре (программа медосмотра, которая определяется видом вредного и опасного производственного фактора на рабочем месте работника и видом работ, которые он выполняет в соответствии со своей профессией и должностью)

7. ПРОЦЕСС «ОРГАНИЗАЦИЯ МЕДОСМОТРОВ»

7.1. Принципиальные положения

Выполнение этапов процесса (планирование, утверждение, организация, анализ и контроль за результатами) проведения медосмотров осуществляется в соответствии с Приказом № 246 (для указанных контингентов работников) и Приказом № 280 и согласно разработанному на предприятии Положению о периодических медосмотрах.

Периодичность проведения медосмотров может изменяться органом СЭС, исходя из конкретной ситуации, но не реже 1 раза в 2 года.

Категории работников, для которых обязательно прохождение медосмотров согласно Приказу № 246, определяются СЭС на основании Перечня вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, а также Перечня работ, для выполнения которых обязательны периодический/предварительный медосмотры (*приложения 4 и 5 к Порядку проведения медицинских осмотров работников определенных категорий, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Украины от 21.05.2007 № 246*).

Категории работников, для которых обязательно прохождение медосмотров по программе согласно Приказу № 280, определяются Постановлением № 559. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает организацию проведения медосмотров, расходы на углубленное медицинское обследование работника и его медицинскую реабилитацию, диспансеризацию работников групп риска развития профессиональных заболеваний.

Предварительные (периодические) медосмотры проводятся учреждениями здравоохранения, которые определяются соответствующими приказами Минздрава Украины, а также специализированными ЛПУ/УЗ, которые имеют право устанавливать диагноз относительно профессиональных заболеваний. Перечень этих ЛПУ/УЗ утвержден приказом Минздрава Украины от 25.03.2003 № 133, высшими медицинскими учебными заведениями III–VI уровня аккредитации, имеющими кафедры профессиональных заболеваний.

Учреждения государственной санитарно-эпидемиологической службы ежегодно, по заявке работодателя с участием лица, уполномоченного наемными работниками по вопросам охраны труда, определяют категории работников, которые подлежат предварительным (периодическим) медосмотрам, и до 1 декабря составляют Акт определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическим) медосмотру по форме (Ф-16.01/01).

На основании *Акта определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическим) медосмотру*, работодатель на протяжении месяца составляет поименный Список работников, подлежащих периодическим медосмотрам, по форме (Ф-16.01/02), в 4-х экземплярах на бумажном и электронном носителях, согласовывает их в территориальной или ведомственной СЭС. Один экземпляр согласованного *Списка* остается на предприятии, второй передается в ЛПУ/УЗ, третий — в указанные СЭС, четвертый — рабочему органу исполнительной дирекции ФССНС.

Для проведения предварительного (периодического) медосмотра сотрудников работодатель должен своевременно заключить договор с ЛПУ/УЗ и передать ему *Список работников, подлежащих периодическим медосмотрам*.

На основании этого Списка работников, подлежащих периодическим медосмотрам, ЛПУ/УЗ, на основании соответствующего договора с предприятием, составляет план-график проведения периодического медосмотра, согласовывает его с работодателем и учреждением государственной или ведомственной СЭС.



В плане-графике указываются сроки проведения медосмотров, лабораторные, функциональные и другие исследования и врачи, привлеченные к их проведению. Медосмотр врачами проводится только при наличии результатов указанных исследований.

Проведение предварительного (периодического) медосмотров осуществляется *Комиссией по проведению медосмотров ЛПУ*.

Работники, для которых первичный и периодический профилактический наркологический осмотр является обязательным, должны предоставить *Комиссии* сертификат профилактического наркологического осмотра согласно постановлению КМУ от 06.11.1997 №1238 «Об обязательном профилактическом наркологическом осмотре и порядке его проведения».

Работники, занятые на работах, требующих профессионального отбора, должны предоставить *Комиссии* заключение психофизиологической экспертизы.

Работники транспортных средств проходят предварительный (периодический) медицинский осмотр как работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, с учетом специфики деятельности, вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Вопрос профессиональной пригодности работника к выполнению своей работы по специальности в каждом отдельном случае решается индивидуально с учетом особенностей функционального состояния организма (характера, степени проявления патологического процесса, наличия хронических заболеваний, условий труда и результатов дополнительных медицинских обследований).

Каждый врач, который берет участие в обследовании пациента, с учетом результатов лабораторных исследований и инструментальных обследований, при отсутствии противопоказаний дает заключение о том, что работник по состоянию здоровья годен к выполнению работы по специальности, что обязательно подтверждается его личной подписью и личной печатью.

Результаты предварительного (периодического) осмотра работников и заключение *Комиссии* о состоянии здоровья заносятся в *Карточку работника*. *Карточка работника* содержит конфиденциальную информацию, хранится в отделе кадров на предприятии (по последнему месту работы) на протяжении трудовой деятельности, выдается *Комиссии* на время проведения медосмотров.

В случае изменения места работы, *Карточка работника* вместе с трудовой книжкой выдается сотруднику под подпись для предъявления на новом месте работы. Каждая страница *Карточки* заверяется печатью отдела кадров предприятия. Копия *Карточки* работника хранится 15 лет после увольнения сотрудника на предприятии по основному месту работы.

По результатам периодических медосмотров (на протяжении/спустя один месяц по их окончании) Комиссия оформляет *Заключительный акт по результатам периодического медосмотра работников* по форме (Ф-6.01/04), который составляется в 6-ти экземплярах. Один экземпляр остается в ЛПУ/УЗ, другие предоставляются работодателю, СЭС, рабочему органу ФССНС, руководителю профсоюзной организации предприятия или уполномоченному лицу трудового коллектива по вопросам охраны труда. Срок хранения *Заключительного акта* — 5 лет.

На период прохождения медосмотра работодатель сохраняет за работником рабочее место и его средний заработок, по результатам прохождения медосмотра информирует работника о возможности (невозможности) продолжать работу по профессии.

СОТ во время приема на работу информирует об условиях труда и о наличии и степени воздействия на его рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, возможные последствия их влияния на здоровье и о правах работника на льготы и компенсации за работу в таких условиях согласно законодательству.

СОТ предоставляет информацию в отдел кадров, который на основании информации руководителей структурных подразделений предприятия о прохождении работниками периодического медосмотра готовит проект приказа по предприятию об отстранении от работы сотрудников, не прошедших в установленный срок без уважительной причины периодический медицинский осмотр, о недопуске к работе работников, которым согласно медицинскому заключению такая работа противопоказана по состоянию здоровья.

Руководство компании имеет право в установленном законодательством порядке привлечь работника, уклоняющегося от прохождения обязательного медицинского осмотра, к ответственности и отстранить его от работы без сохранения заработной платы до прохождения им периодического медосмотра.

Критерии выбора ЛПУ/УЗ, в котором имеется в наличии лицензированная комиссия по проведению периодических профилактических медосмотров:

- размещение **ЛПУ/УЗ** по территориальному признаку (ближайшее к предприятию) или (по отношению к ведомственным **ЛПУ/УЗ**, контролирующим органам (СЭС);
- наличие лицензии в **ЛПУ** на проведение профосмотров;
- наличие медицинской базы для проведения в **ЛПУ/УЗ**, всех необходимых лабораторных исследований и инструментальных обследований в зависимости от вида вредных факторов производства и видов работ на рабочем месте работника предприятия;



- 32

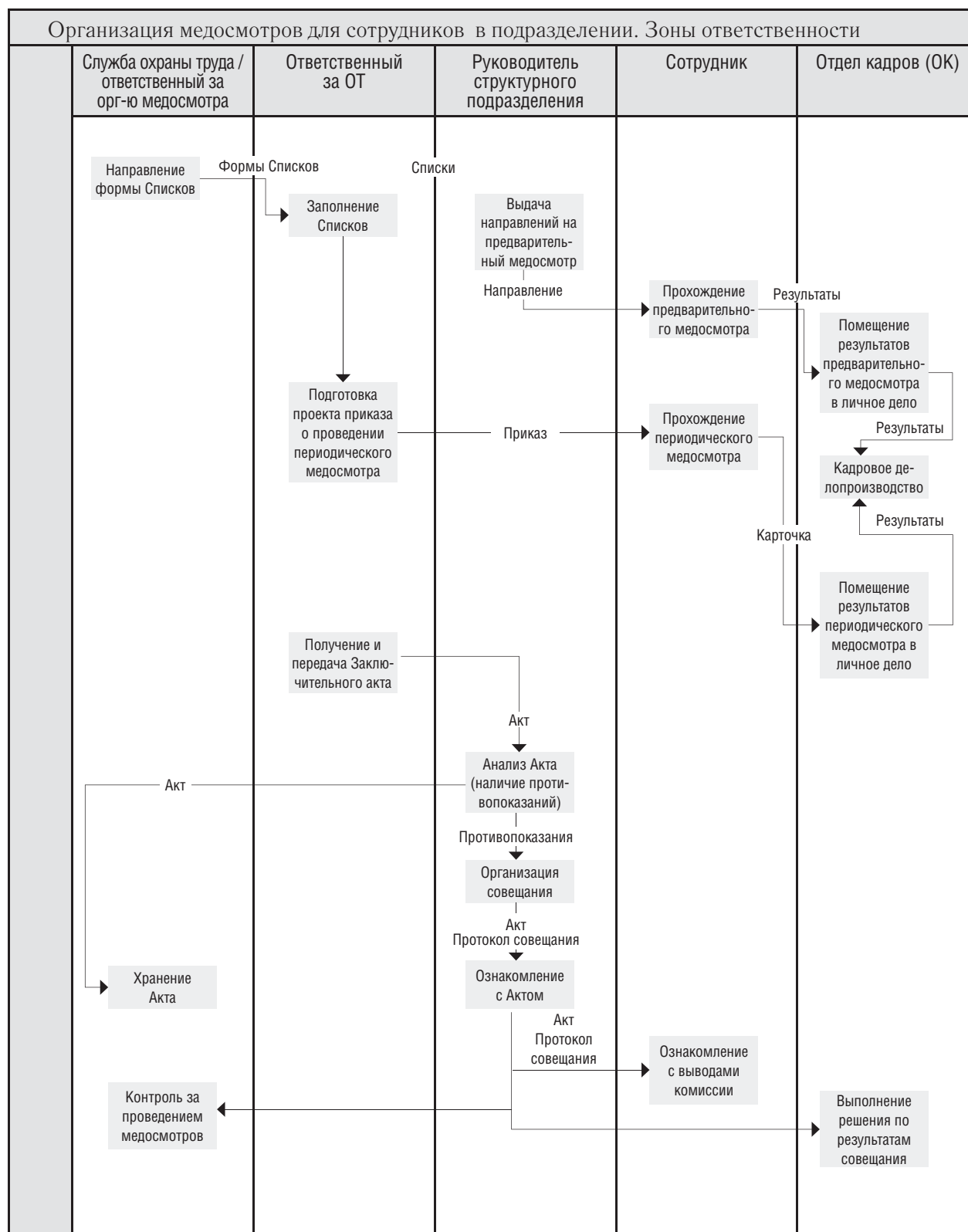


Рис. 2. Организация медосмотров для сотрудников в подразделении. Зоны ответственности

— организация УЗ диспансерного наблюдения и амбулаторного лечения работникам предприятия из группы риска;

— практика сотрудничества со страховыми компаниями;

— положительные отзывы от независимых экспертов.

Данные о результатах медосмотров являются персональными данными и подлежат защите согласно действующему законодательству. Их сбор, обработка, передача и защита регламентируются Положением о защите персональных данных работников ООО «***».

7.2. Требования к выполнению процесса

Аспект процесса	Наименование объекта управления
	Проведение медосмотров
1	2
Подготовка Акта и Списка работников для периодического медосмотра	Служба охраны труда: 1. Получает информацию о штатном расписании, подготовленную отделом кадров. 2. В <u>срок до 01 декабря</u> готовит <u>Заявление в СЭС</u>. На основании заявления и штатного расписания врач СЭС и специалист СОТ в присутствии представителя профсоюзной организации, а при ее отсутствии – уполномоченного трудового коллектива по охране труда составляют <u>Акт определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическому) медосмотру (Ф-16.01/01)</u> – приложение 1; согласовывает в <u>СЭС Акт</u> в 2-х экземплярах. 3. Ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров готовит <u>Акт (Ф-16.01/01)</u> и формы <u>Списков работников (Ф-16.01/02)</u>, подлежащих периодическим медосмотрам, в электронном виде направляет <u>руководителям структурных подразделений</u> для заполнения. <u>До 15 декабря</u> заполненные <u>Списки</u> в электронном виде <u>руководитель структурного подразделения</u> направляет в <u>СОТ</u>. 4. В срок до 01 января на основании <u>Акта</u> и <u>Списков работников</u>, полученных от руководителей структурных подразделений готовит <u>поименные Списки</u> на медосмотр в целом по предприятию согласно форме (Ф-16.01/02) – <u>приложение 2</u> в 4-х экземплярах на бумажном и электронном носителях и направляет эти Списки в СОТ для согласования видов вредных факторов производства и видов работ, которые выполняют работники. 5. Согласовывает в <u>СЭС Акт</u> в 2-х экземплярах и <u>поименные Списки</u> в 4-х экземплярах. 6. В <u>срок до 15 января</u> один экземпляр согласованного <u>Списка</u> вносит в соответствующее дело на хранение, второй передает в <u>ЛПУ/УЗ</u>, третий – в <u>СЭС</u>, четвертый – рабочему органу исполнительной дирекции ФССН
Выбор организации для прохождения медосмотров	Служба охраны труда/заместитель руководителя предприятия, назначенный приказом по предприятию ответственным за проведение предварительных и периодических медосмотров в срок до 20 января: – определяет критерии для выбора <u>ЛПУ/УЗ</u>, которое будет предоставлять услуги по проведению медосмотров; – осуществляет маркетинговое исследование рынка по предоставлению услуг на проведение медосмотров; – предоставляет информацию по результатам исследования рынка <u>работодателю</u> в виде служебной записки. Готовит предложения по проведению тендера по выбору поставщика услуг (осуществляется в соответствии с «Положением о тендере»)
Заключение договора	Ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров в срок до 30 января осуществляет координацию работ по заключению <u>рамочного договора</u> на проведение медосмотров с <u>ЛПУ/УЗ</u>, <u>Договор</u> заключается <u>на текущий год</u> (на конкретный утвержденный <u>Список</u>). Подготовка, согласование и подписание договора осуществляется в соответствии с ДП «Управление договорами». После заключения договора с <u>ЛПУ/УЗ</u>, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров предоставляет 1 экземпляр <u>поименных Списков (Ф-16.01/02)</u> в <u>ЛПУ/УЗ</u>. <u>ЛПУ/УЗ</u> предоставляет ответственному за проведение предварительных и периодических медосмотров <u>План-график</u> прохождения сотрудниками медосмотра для согласования
Издание приказа о прохождении медосмотра	На основании предоставленного <u>ЛПУ/УЗ План-графика проведения медосмотра</u>, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров в течение 7 дней готовит <u>проект приказа</u> о проведении периодического медосмотра по компании. С <u>приказом</u> должны быть ознакомлены указанные в нем <u>работники и руководители структурных подразделений</u> под подпись
Направление на предварительные медосмотры	Отдел кадров: – информирует всех лиц, которые принимаются на работу или меняют профессию (должность) и место работы, о необходимости прохождения предварительного медосмотра по форме 086-У (для лиц до 21 года) и исследования грудной полости (флюорографии). Отдел кадров или руководитель структурного подразделения информирует лиц, принимаемых на работу с повышенной опасностью, о необходимости прохождения предварительного медосмотра и выдает работнику специальное <u>Направление (Ф-16.02/03)</u> – приложение 3. Работник до момента прохождения вводного инструктажа обязан предоставить справку формы 086-У (для лиц до 21 года) и справку о прохождении медосмотра/флюорографии специалисту СОТ/ответственному за ОТ/руководителю подразделения в регионе (который проводит вводный инструктаж). Медицинское заключение о прохождении предварительного медосмотра лица, занятого на работах с повышенной опасностью, предоставляется руководителю структурного подразделения работником до момента вступления в должность. СОТ/ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров / руководитель подразделения в регионе: – контролирует правильность оформления справок по прохождению медосмотров и отсутствие в них заключений о противопоказаниях по определенной профессии. СОТ/ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров: – хранит оригиналы документов о прохождении медосмотров, копии передает работнику



Прохождение периодического медосмотра	На основании <u>приказа</u> о проведении периодического медосмотра руководители структурных подразделений: – согласно плану-графику направляют всех работников, указанных в приказе, в ЛПУ/УЗ для прохождения медосмотров; – выясняют причины неявки работника на медосмотр и отстраняют от работы тех, кто не прошел медосмотр в установленные сроки по неуважительной причине; – решают с руководством предприятия вопрос о проведении сотруднику дополнительного или углубленного обследования; – подают заместителю руководителя предприятия, назначенному приказом по предприятию ответственным за проведение предварительных и периодических медосмотров, предложение о привлечении к административной ответственности работников, злостно уклоняющихся от прохождения медосмотра. На основании <u>приказа</u> о проведении периодического медосмотра для сотрудников ответственный за ОТ/ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров: – согласно плану-графику направляет всех сотрудников, указанных в приказе, в ЛПУ для прохождения медосмотров; – выясняет причины неявки на медосмотр и отстраняет от работы тех сотрудников, кто не прошел медосмотр. Для прохождения медосмотра работник должен иметь <u>паспорт</u> (или другое удостоверение личности), а также <u>медицинскую карту</u>. Общий контроль за прохождением медосмотра в установленные сроки и согласно утвержденному <u>Списку (приказу)</u> осуществляет заместитель руководителя предприятия, назначенный приказом по предприятию ответственным за проведение предварительных и периодических медосмотров/служба охраны труда
Оформление результатов	Результаты периодического медосмотра и заключение Комиссии ЛПУ/УЗ о состоянии здоровья заносятся в <u>Карточку работника и Медицинскую справку о прохождении</u> медосмотра (приложения 7, 8 к Порядку проведения медицинских осмотров работников определенных категорий, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Украины от 21.05.2007 № 246), которые выдаются ему на руки. Работники, прошедшие медосмотр, обязаны предоставить <u>Карточку</u> в отдел кадров. Отдел кадров обеспечивает хранение <u>Карточки работника</u> в личном деле. В случае изменения места работы, <u>Карточка работника</u> вместе с трудовой книжкой выдается сотруднику под подпись для предъявления на новом месте работы. Каждая страница <u>Карточки</u> заверяется печатью отдела кадров предприятия. Копия <u>Карточки</u> работника хранится 15 лет после увольнения сотрудника на предприятии по основному месту работы. По итогам периодических медосмотров (в течение месяца после его окончания) ЛПУ/УЗ оформляет <u>Заключительный акт (Ф-16.01/04 – приложение 9 к Порядку проведения медицинских осмотров работников определенных категорий, утвержденному Приказом Министерства здравоохранения Украины от 21.05.2007 № 246) – приложение 4</u> и направляет его на предприятие. Необходимо, чтобы цифровые материалы первой страницы Заключительного акта максимально соответствовали материалам первой страницы отчетной статистической формы предприятия № 1-ПВ «Условия труда. Льготы и компенсации за тяжелые и вредные условия труда» и штатному расписанию предприятия. Отдел кадров: – хранит оригинал Заключительного акта о результатах медосмотра в течение 5 лет; – выдает копию Акта руководителям подразделений, работники которых проходили периодический медосмотр. Ответственный за ОТ/ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров: – хранит копию Акта о результатах медосмотра в течение 5 лет; – выдает копию Акта руководителям подразделений, работники которых проходили периодический медосмотр для контроля за проведением сотрудникам амбулаторного, стационарного или санаторно-курортного лечения, диспансерного наблюдения
Анализ результатов периодического медосмотра	Ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров обязан: – в течение 7 дней с момента получения <u>Заключительного акта</u> провести его анализ с целью определения необходимости выполнения работодателем определенных мероприятий по итогам проведенного медосмотра (медицинских рекомендаций). При выявлении негативных результатов медосмотра Ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров: – инициирует проведение <u>совещания</u> (с участием отдела кадров, руководителей подразделений, работодателя, СОТ). <u>Целью совещания</u> является: – выполнение рекомендуемых лечебно-оздоровительных мероприятий; – учет и анализ выявленных общих, производственно-обусловленных и профессиональных заболеваний (отравлений); – выяснение необходимости контроля и устранения или минимизации вредных производственных факторов, влияющих на состояние здоровья работников; – решение по перепрофилированию работника, который по рекомендации Комиссии (рекомендаций ЛПУ/УЗ) должен быть временно или постоянно отстранен от работы по состоянию здоровья. По результатам совещания принимаются решения по дальнейшим действиям работодателя (перевод на другую должность, направление на учебу для приобретения новой профессии и другое) в отношении сотрудника. Служба охраны труда/ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров/руководители структурных подразделений: – ознакомливают работников, для которых по результатам их медосмотра были отмечены специальные рекомендации и выводы, относительно возможности продолжать производственную деятельность на данном участке, изложенными в <u>Заключительном акте</u>, под подпись. Ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров обязан в течение 7 дней с момента получения <u>Заключительного акта</u> провести его анализ с целью определения необходимости выполнения определенных мероприятий по итогам проведенного медосмотра сотрудников. При выявлении негативных результатов медосмотра сотрудников ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров инициирует проведение <u>совещания</u> (с участием СОТ, отдела по работе с персоналом, руководителей подразделений, представителя работодателя). <u>Целью совещания</u> является: – выполнение рекомендуемых лечебно-оздоровительных мероприятий для работников; – учет и анализ выявленных профессиональных заболеваний (отравлений) работников; – необходимость контроля и минимизации вредных производственных факторов, влияющих на состояние здоровья работников; – решение по перепрофилированию работника, который по рекомендации Комиссии ЛПУ должен быть отстранен от работы; – о результатах проведенных мероприятий в 10-дневный срок предоставляет информацию в СОТ в виде <u>Служебной записки</u>. По результатам совещания принимаются решения относительно дальнейших действий. Ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров ознакомливает работников, для которых по результатам их медосмотра были отмечены специальные рекомендации и выводы относительно возможности продолжать производственную деятельность на данном участке, изложенные в <u>Заключительном акте</u>, под подпись



Выполнение рекомендаций ЛПУ	Ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров: – ознакомливает сотрудника и руководителя структурного подразделения с результатами медосмотра; – инициирует процесс сокращения рабочего времени сотрудника во вредных и опасных условиях труда, которые приводят к ухудшению состояния его здоровья; – разрабатывает по результатам медосмотра и материалов проведенной на предприятии аттестации рабочих мест по условиям труда (раздел 4 Карт условий труда), инициируют мероприятия по устранению или уменьшению воздействия вредных факторов на конкретных рабочих местах. Ответственный за ОТ: – ознакомливает сотрудника и руководителя структурного подразделения с результатами медосмотра; – инициирует процесс сокращения рабочего времени сотрудника во вредных и опасных условиях труда, которые приводят к ухудшению состояния его здоровья; – инициируют мероприятия по устранению или уменьшению воздействия вредных факторов для сотрудников. Руководитель структурного подразделения: – изучает результаты медосмотра; – контролирует выполнение сотрудником рекомендаций ЛПУ в полном объеме; – на время отсутствия работника по причинам прохождения оздоровительных процедур проводит табелирование сотрудника; – организует и контролирует выполнение в структурном подразделении мероприятий по устранению или уменьшению воздействия вредных и опасных факторов, влияющих на здоровье сотрудников подразделения. Отдел кадров: – подготавливает и подает на рассмотрение дирекции предприятия проекты распорядительных документов предприятия (приказ, распоряжение, указание и другие) относительно: – возможности трудоустройства работника в соответствии с медицинскими рекомендациями Заключительного акта; – переподготовки работника (учеба, стажировка, приобретение новой специальности и другое) согласно медицинским рекомендациям Заключительного акта; – готовит предложения по переводу на другую должность; – направления работника на санитарно-курортное лечение
Контроль проведения медосмотров	Служба охраны труда/ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров осуществляет периодический выборочный контроль за: – своевременностью, качеством, полнотой (выполнения программы) проведения медосмотров. При выявлении нарушений, несоответствий, ошибок со стороны СОТ, отдела кадров и руководителей подразделений служба охраны труда выдает обязательные к исполнению <i>Предписания</i>. При выявлении со стороны этих служб недостатков в выполнении настоящего процесса (несоответствий, нарушений, ошибок) служба охраны труда инициирует перед руководством предприятия применение дисциплинарных взысканий, а именно: – первое нарушение – Предписание (предупреждение); – второе (повторное) нарушение – денежное взыскание (штраф); – третье нарушение – увольнение по несоответствию занимаемой должности и невыполнение функционала

8. КОНТРОЛЬ ПРОЦЕССА

Ответственный за процесс контролирует соблюдение норм настоящей документированной процедуры, разрабатывает и реализовывает корректирующие действия, направленные на усовершенствование организации и проведения медосмотров.

Исполнитель	Объект контроля	Периодичность контроля	Контролируемые параметры/характеристики	Методы и источники данных для контроля
СОТ, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров, руководители структурных подразделений	Количество работников, не прошедших медосмотр по состоянию здоровья	Выборочно, 1 раз в год. Во время прохождения медосмотра по графику	Возможность продолжения производственной деятельности	Заключительный акт, отчет за определенный период. Приказ по предприятию о прохождении периодического медосмотра, Список работников
СОТ, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров	Плановое и фактическое количество работников, прошедших медосмотр	Выборочно, 1 раз в год. После получения Заключительного акта медосмотра	Выполнение Плана-графика прохождения медосмотров	Список работников. Утвержденный План-график (сравнение). Заключительный акт медосмотра
СОТ, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров. Финансово-экономическая служба предприятия	Стоимость медосмотров	1 раз в год	Динамика изменения стоимости услуг	Стоимость услуг по договору
СОТ, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров. Финансово-экономическая служба предприятия	Учет совокупных затрат годового бюджета	Выборочно, ежеквартально	Списание денежных средств с годового бюджета на выполнение мероприятий по медосмотрам	Отчет затрат за определенный период



9. ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОЦЕССА

Входы процесса

Входы процесса	Источники входов	Получатели
Штатное расписание	Сотрудник отдела кадров	Сотрудник СОТ, ответственный за ОТ
Акт определения категории работников	Сотрудник СЭС, сотрудник отдела кадров, представитель профсоюзной организации или уполномоченный трудового коллектива по охране труда	СОТ, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров, отдел кадров
Списки для прохождения медосмотров	Отдел кадров, руководители структурных подразделений, ответственный за ОТ	СОТ, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров
Поименный список на медосмотр по компании	СОТ, отдел кадров	ЛПУ/УЗ, СЭС, ФССНС
Материалы аттестации, материалы отчетной статистической формы предприятия № 1-ПВ «Условия труда. Льготы и компенсации за тяжелые и вредные условия труда»	Комиссия предприятия по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, лицензированная лаборатория	СОТ

Выходы процесса

Выходы процесса	Источники выходов	Получатели
Карточка медосмотра	ЛПУ/УЗ	СОТ, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров, отдел кадров
Заключительный акт о прохождении медосмотра работниками компании	ЛПУ/ УЗ	СОТ, СЭС, ФССНС, ответственный за проведение предварительных и периодических медосмотров
Лечебно-профилактические мероприятия (оздоровительные процедуры). Мероприятия по выполнению медицинских рекомендаций Заключительного акта медосмотра	СОТ, отдел кадров, ФССНВ, руководители структурных подразделений, ответственный за ОТ	Сотрудники

10. ССЫЛОЧНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

10.1. Нормативные ссылки

Закон Украины «Об охране труда», ст. 17;

КЗоТ Украины, ст. 169;

Постановление КМУ от 23.05.2001 № 559 «Об утверждении перечня профессий, производств и организаций, работники которых подлежат обязательным профилактическим медицинским осмотрам, порядка проведения этих осмотров и выдачи личных медицинских книжек»;

Приказ Минздрава Украины от 23.07.2002 № 280 «Об организации проведения обязательных профилактических медицинских осмотров работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с обслуживанием населения и может привести к распространению инфекционных заболеваний»;

Приказ Минздрава Украины от 21.05.2007 № 246 «Об утверждении Порядка проведения медицинских осмотров работников определенных категорий»;

Положение о проведении медосмотров в ООО «***»;

Положение о защите персональных данных в ООО «***».

10.2. Формы документов

Ф-16.01/01 — Акт определения категории работников, подлежащих предварительному (периодическому) медосмотру;

Ф-16.01/02 — Список работников, подлежащих периодическим медосмотрам;

Ф-16.01/03 — Направление на обязательный предварительный медосмотр работника;

Ф-16.01/04 — Заключительный акт по результатам периодического медосмотра работников;

— Карточка работника, подлежащего предварительному (периодическому) медосмотру, Медицинская справка о прохождении предварительного (периодического) медосмотра работника № __ (приложения 7, 8 к Порядку № 246).

AKT

визначення категорії працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду

(найменування підприємства, відомча належність)

Від « _____ » _____ 20 _____ р.

Лікарем з гігієни праці _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу державної санепідслужби)

за участю роботодавця _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

та представника профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи _____

визначено категорії працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду в 20__ році.

[illegible]

Лікар з гігієни праці
М. П. _____
(підпис) _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

Роботодавець _____
М. П. _____
(підпис) _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

Представник профспілкової організації (уповноважена особа) _____
(підпис) _____
(прізвище, ім'я, по батькові)



Приложение 2

Ф-16.01/02

ЗАТВЕРДЖЕНО
Роботодавець

(найменування підприємства)

(підпис) (прізвище, ім'я та по батькові)

М. П.

Дата _____
(число, місяць, рік)СПИСОК
працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам_____ у 20__ році
(найменування підприємства)

Табельний № з/п	Цех, дільниця	Прізвище, ім'я, по батькові	Стать (ч/ж)	Дата і рік народження	Професія, (посада) за ДК 003:2005	Стаж роботи в даних умовах	Дата останнього огляду	Назва шкідливих та небезпечних факторів і № пункту та підпунктів Переліку шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язковий попередній (періодичні) медичний огляд працівників	Назва робіт і № пункту та підпунктів Переліку робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників	Підлягає огляду ¹	
										лікарів	лабораторні, функціональні та інші дослідження (указати, які)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

¹ Графи 11 та 12 заповнюються комісією ЛПЗ, що проводить медичний огляд.Уповноважена роботодавцем
особа

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Погоджено:

Лікар з гігієни праці

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

М. П.

Дата

(число, місяць, рік)



Прізвище _____
Ім'я _____
По батькові _____
Рік народження _____
Обрана професія (посада) за ДК 003:2010 _____
Характеристика умов праці: _____

(назва шкідливих та небезпечних факторів і № пункту та підпунктів Переліку шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язковий попередній (періодичні) медичний огляд працівників)

(назва робіт і № пункту та підпунктів Переліку робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників)

Підпис уповноваженої
роботодавцем особи

(*nidnuc*)

(*прізвище та ініціали*)

Дата _____
(число, місяць, рік)

М. П.

41



ЗАКЛЮЧНИЙ АКТ за результатами періодичного медичного огляду працівників

(найменування підприємства, цех)
від «___» _____ 20___ р.

Комісія в складі:

голови Комісії _____,
(ПІБ)

лікарів _____,
(ПІБ і фах)

представників роботодавця _____,
(ПІБ, посада)

представників профкому підприємства (уповноваженої особи) _____,
(ПІБ)

за участю лікаря з гігієни праці _____,
(ПІБ, назва СЕС)

установила:

№ з/п	Кількість працівників, які підпадають під дію шкідливих чи небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу	Підлягало огляду за планом (осіб)		Оглянуто (осіб)		Процент виконання	
		усього	жінок	усього	жінок	усього	жінок
1	Усього працівників, з них: - осіб віком до 21 року - осіб пенсійного віку, що працюють - осіб, стаж роботи яких більше 10 років						
2	Підпадають дії шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу:						
2.1	хімічні речовини (вказати назви)						
2.2	пил						
2.3	шкідливі речовини біологічного походження (вказати назви)						
2.4	шум						
2.5	інфразвук						
2.6	ультразвук						
2.7	вібрація (загальна, локальна)						
2.8	неіонізуючі випромінювання (діапазон)						
2.9	мікроклімат						
2.10	освітлення						
2.11	іонізуюче випромінювання						
2.12	важкість праці						
2.13	напруженість праці						

Кількість не оглянутих _____ у т. ч. жінок _____
(усього) (%) (усього) (%)

Причини

3. При огляді виявлено*:

3.1. Кількість працівників з підозрою на профзахворювання (отруєння) усього _____, з них кількість працівників, яким підтверджено діагноз профзахворювання (отруєння), у тому числі професійний рак _____, з них жінок _____

3.2. Кількість працівників, які вперше одержали інвалідність з профзахворювання, _____



- 3.3. Кількість працівників, які потребують переведення на іншу роботу внаслідок профзахворювання вперше _____
- 3.4. Кількість працівників, які підлягають дообстеженню, усього _____, з них жінок _____
- 3.5. Кількість працівників, у яких уперше виявлені загальні захворювання, усього _____, з них жінок _____
- 3.6. Кількість працівників, які потребують тимчасового переведення на іншу роботу за станом здоров'я, усього _____, з них жінок _____
- 3.7. Кількість працівників, які потребують переведення на іншу роботу за станом здоров'я, усього _____, з них жінок _____
- 3.8. Кількість працівників, яких необхідно направити на МСЕК, усього _____
- 3.9. Кількість працівників, яким встановлено діагноз профзахворювання (отруєння) за останні 5 років усього _____, з них жінок _____
- 3.10. Кількість працівників, які підлягають направленню:
- 3.10.1. На амбулаторне лікування _____
- 3.10.2. На стаціонарне лікування _____
- 3.10.3. На санаторно-курортне лікування _____
- 3.10.4. У спеціалізовані ЛПЗ _____, у т. ч. у профпатологічні _____
- 3.11. Кількість працівників, які потребують дієтичного харчування і лікувально-профілактичного харчування, _____
- 3.12. Кількість працівників, які перебувають на диспансерному нагляді на кінець звітного року, усього _____ за формами патології згідно з МКХ-10.
4. Перевірено результати виконання заходів попереднього заключного акта від _____ року _____

(перелічити)

Невиконані санітарно-протиепідемічні заходи _____

(перелічити)

Причини невиконання _____

(перелічити)

Лікар з гігієни праці _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

* У пунктах 3.1–3.12 подаються списки працівників із зазначенням ПБ, цеху (дільниці), професії, шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, стажу роботи в умовах їх дії, діагнозу.

5. За результатами медичного огляду комісія пропонує комплекс оздоровчих заходів:

5.1. Роботодавцю.

5.2. Голові профспілкової організації.

5.3. Головному лікарю лікувально-профілактичного закладу, що проводить диспансерний нагляд за працівниками підприємства.

А також санітарно-протиепідемічних заходів _____

(перелічити всі заходи)

Підписи

Голова комісії

Лікар з гігієни праці

Роботодавець

Голова профспілкової організації
або уповноважена особа

(підпис)

(підпис)

(підпис)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(прізвище та ініціали)

(прізвище та ініціали)

(прізвище та ініціали)

Із заключним актом ознайомлені та одержали

1. Роботодавець.

2. Представник профспілкової організації або вповноважена особа.

3. Заступник головного лікаря з лікувальної роботи.

4. Районний профпатолог.

5. Заклад державної санепідемслужби.

6. Представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

ДВОРНИК*

СТРАНИЦА 1

КТО ТАКОЙ ДВОРНИК?

Это работник, который чистит здания, содержит их в порядке, выполняет мелкий ремонт, а также может обеспечивать для жильцов услуги по домашнему хозяйству.

ЧТО ОПАСНОГО В ЭТОЙ РАБОТЕ?

- Дворники широко используют чистящие вещества, краску, растворители и другие химикаты, которые могут вызвать различные проблемы со здоровьем. Некоторые из этих химикатов являются пожароопасными.
- Во время уборки дворники попадают под воздействие пыли, грязи и мусора различных видов. Некоторые из них могут привести к травме (например, битое стекло) или причинить вред здоровью при вдохе или прикосновении.
- Дворникам приходится передвигать тяжелые и объемистые грузы, выполнять постоянные повторяющиеся движения и работать в неудобных позах. Это может вызывать травмы и, с течением времени, боли в спине и руках.
- Дворники, которые часть своей работы выполняют под открытым небом, могут страдать от травм (например, поскальзывания и ушибы на льду и т. п.) и от проблем со здоровьем, вызванных попаданием под воздействие жары, холода, солнечной радиации и др.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОПАСНОСТИ

СТРАНИЦА 2

Несчастные случаи и травмы: 	Поскальзывания и падения на льду при уборке снега или присыпке заледеневших мест песком или солью	
	Опасность попадания на кожу и/или в глаза брызг при смешивании/растворении чистящих и дезинфицирующих растворов, а также растворителей	1
	Возможность падения с приставных лестниц и мостков	2
	Порезы, контузии, переломы, ампутации и травмы при злоупотреблении оборудованием для обслуживания и во время обычной работы по обслуживанию	3
Физический риск: 	Подверженность высоким уровням шума от коммерческого ландшафтного или садового оборудования и т. п.	
	Подверженность излишним крайностям температуры воздуха при выполнении работы под открытым небом (например, уборка снега лопатой зимой, стрижка газонов летом и т. п.)	
Химический риск: 	Возможность контакта с некоторыми типами пыли, сажи, частиц и аэрозолей во время обычной работы по обслуживанию и ремонту, особенно вдыхание частиц свинца и асбеста в старых зданиях	
	Первичный дерматит, раздражения и/или аллергическая повышенная чувствительность из-за излишнего употребления чистящих, ополаскивающих и санитарных химикатов	4
	Раздражение носа, горла, глаз и легких из-за излишнего употребления красок, растворителей и чистящих, ополаскивающих и санитарных химикатов	5
Биологический риск: 	Контакт с переносимыми в крови патогенами (вирус иммунодефицита, гепатит Б и т. л.) при уборке мусора в женских туалетах, уборке приемных покоев больниц, врачебных смотровых комнат, выбрасывании контейнеров биологической опасности и т. п.	6
	Биологическое заражение грибами, дрожжами, бактериями, вирусами, пылью и другими биологическими веществами при обслуживании систем HVAC	
	Увеличение частоты количества укусов насекомых (напр. клещей, ос, пчел) при обслуживании внешней территории здания	
	Контакт с испражнениями грызунов и птиц и с различными паразитами, разносящими заболевания	
Эргономические, психосоциальные и организационные факторы: 	Напряжение и растяжение спины, плеч и рук из-за неправильных поз, неудобного положения тела и перенапряжения при физической работе (например, уборке снега, подъеме и переносе больших коробок, передвижении тяжелой мебели и т. п.)	7
	Накопительные травматические расстройства (тендинит, теносиновит, эпикондилит, синдром канала запястья) от повторяющихся движений руки, кисти и запястья и резкого напряжения	

МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ОПАСНОСТЕЙ
СТРАНИЦА 3

1	Носите соответствующую защиту для глаз, проконсультируйтесь со специалистом по технике безопасности или поставщиком
2	Осматривайте приставные лестницы перед тем, как взбираться на них. Никогда не взбирайтесь на неустойчивую лестницу или лестницу со скользкими ступенями
3	При работе с острыми ножами или другими острыми инструментами используйте перчатки на металлической сетке или другие устойчивые к порезам и проколам перчатки
4	Носите респиратор, чтобы избежать вдыхания пыли или аэрозолей
5	Защищайте руки химикатостойчивыми перчатками; если это непрактично, используйте защитный крем
6	Работая в госпитале, соблюдайте все правила и нормативы по безопасности и гигиене, особенно относящиеся к биологическим опасностям
7	Изучите и используйте безопасную технику поднятия и передвижения тяжелых и неудобных грузов; используйте при поднятии вспомогательные механические средства

СТРАНИЦА 4

Синонимы	Сторож, смотритель, санитарный инженер, суперинтендант, швейцар, уборщик, служитель, чистильщик, смотритель здания, хранитель, привратник, ночной сторож, инженер по обслуживанию				
Определение и/или описание	Занят чисткой зданий, поддержкой их в хорошем состоянии, выполняя мелкие малярные, водопроводные, плотницкие работы; зажигает и поддерживает огонь в печах и бойлерах. Содержит гостиницу, офисное здание, жилой дом или другое подобное здание в чистом и упорядоченном состоянии, обслуживает печи, кондиционер воздуха и бойлер, чтобы обеспечить тепло, прохладный воздух и горячую воду для жильцов. Выполняет любое сочетание следующих обязанностей: подметает и моет коридоры и лестницы; регулирует приток горячего в автоматизированные печи или подает уголь на лопате в печь, зажигаемую вручную. Очищает мусорные контейнеры жильцов. Обслуживает здание, выполняя мелкие и рутинные малярные, водопроводные работы, работы по электропроводке и другую деятельность, связанную с обслуживанием, используя ручные инструменты. Меняет фильтры кондиционеров воздуха. Предупреждает жильцов по поводу жалоб об излишнем шуме, хулиганстве, плохом обращении с собственностью. Уведомляет правление о необходимости крупного ремонта или дополнений в осветительном, нагревательном и вентиляционном оборудовании. Убирает снег и мусор с тротуара. Стрижет газоны и кусты, ухаживает за цветами, используя ручные и электрические инструменты. Может жить в здании и именоваться Постоянно проживающий управляющий (любая отрасль) [Согласно Словарю названий профессий]				
Родственные и более узкие профессии	Рабочий, электрик, водопроводчик, ландшафтный садовник, коммерческий уборщик, грузчик, работник по доставке, ремонтник, маляр, садовник, мастер				
Выполняемые операции	Применять (пестициды) Полировать (кожаным кругом) Полировать полы Нести Менять (воздушные фильтры, лампочки, потолочную черепицу и т. п.)	Чистить Сообщать Ухаживать Доставлять (припасы) Очищать (мусорные корзины и контейнеры) Вытирать пыль Фиксировать	Обращаться Грузить Поднимать Поддерживать в рабочем состоянии Чинить Смешивать (химикаты, цемент и т. п.) Подметать Двигать (мебель)	Стричь (газон) Красить Полировать (дерево, металл) Ремонтировать Заменять Чистить песком (дерево, металл) Обслуживать	Мыть ковры Копать лопатой (снег, уголь) Снимать обивку с полов Обслуживать (бойлеры, печи) Подрезать (живую изгородь и т. п.) Чистить пылесосом
Используемые инструменты и оборудование	Щетки, веники, метлы, швабры, механическое уборочное оборудование для внутренних помещений (полотеры, машины для полировки полов, машины для вождения полов и т. д.), механическое оборудование для открытого воздуха (газонокосилки, секаторы, приборы для уничтожения сорняков и т. п.), аппликатор для химикатов/разбрызгиватель, ручные инструменты (молотки, отвертки, пилы и т. д.)				
Отрасли, где распространена данная профессия	Жилые, коммерческие и производственные здания любого вида				

Примечания: 	Литература: 	Лэрд К. Г.: Тезаурус Нового Света Уэбстера. США, Уорнер букс, 1972 Леви Б. С. и Уэгман Д. Х. (ред.): Гигиена труда - распознавание и предотвращение производственных заболеваний. 3 изд., Бостон / Нью-Йорк / Торонто / Лондон, 1995 Бюро федерального реестра Национального управления архивов и записей. Кодекс федеральных нормативов - глава 29, часть 1910. Вашингтон, округ Колумбия, 1995 Плог Б. А., Бенджамин Г. С., Кервин М. А. (ред.): Основы гигиены труда. 3 изд., Национальный совет по безопасности, США, 1988 Плог Б. А., Ниланд Дж., Куинлан П. Дж. (ред.): Основы гигиены труда. 4 изд., Национальный совет по безопасности, США, 1996 Рош Л. М.: Наблюдение за производственными заболеваниями среди общественных служащих Нью-Джерси. Департамент здравоохранения штата Нью-Джерси - новейшие наблюдения по гигиене труда: 8-10, 1993 Министерство труда США: Управление обучения и трудоустройства. Словарь названий профессий. 4 изд., Бюро печати США, Вашингтон, округ Колумбия, 1977 Уортхэм С.: Дыхательная безопасность: пока не высохнет последнее покрытие. SAF: 148(4)-92-97, 1993
--	--	--

*Международные информационные листки опасностей по профессиям. www.safework.ru.
Начало в № 1, 3, 4, 6, 7, 8, 2015 г.



(повне найменування підприємства із зазначенням підпорядкованості)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ _____

(посада роботодавця і найменування підприємства)

№ _____

(число, місяць, рік)

ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ № _____ ДЛЯ РОБІТНИКА З КОМПЛЕКСНОГО ПРИБИРАННЯ ТА УТРИМАННЯ БУДИНКІВ З ПРИЛЕГЛИМИ ТЕРИТОРІЯМИ (ДВІРНИКА)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Інструкція з охорони праці для робітника з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями (далі — двірник) (код професії 9162 за Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій») є інструкцією за професією та встановлює вимоги безпеки під час проведення робіт з утримання санітарного стану будинків та прибудинкової території суб'єктів господарювання, які експлуатують будинки.

1.2. Інструкцію розроблено на основі Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 № 9; Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, та з урахуванням вимог Правил безпечної експлуатації житлових і громадських будівель, затверджених Мінжитлокомунгоспом РСФСР від 30.05.1979; Правил охорони праці під час збирання, вивезення та знешкодження побутових відходів, затверджених наказом Мінпраці від 06.10.2000 № 268; ДСТУ Б В.2.5-34:2007 «Інженерне обладнання будинків і споруд. Сміттєпроводи житлових і громадських будинків. Загальні технічні умови»; п. 92 розділу II Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам житлово-комунального господарства, затверджених наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 10.12.2012 № 1389; випуску 87 Довідника кваліфікаційних характеристик професій «Житлове та комунальне господарство», затвердженого наказом Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 17.06.1999 № 144.

1.3. Розподіл території між двірниками встановлюється роботодавцем. За двірником закріплюється конкретна робоча зона. Режим роботи двірника встановлюється роботодавцем згідно з колективним (трудовим) договором або відповідною технологічною картою. Керівник робіт має право змінювати обсяги робіт і періодичність їх виконання з урахуванням погодних умов. Для виконання окремих видів робіт двірники можуть об'єднуватися у виробничі бригади.

1.4. Технологічний процес утримання будинків передбачає виконання таких видів робіт:

1.4.1. Обслуговування сміттєпроводу та сміттєзбиральника.

1.4.2. Прибирання під'їзду, сходових маршів та майданчиків, ліфтових кабін та інших приміщень загального користування.

1.4.3. Обслуговування прибудинкової території, у тому числі прибирання сміття, стічних каналів, прибудинкових приямків, внутрішньоквартальних проходів і проїздів до будинку.

1.4.4. Нагляд за прибудинковими зеленими насадженнями та перекриттям прорізів споруд підземних інженерних мереж, що знаходяться на прибудинковій території (нагляд за наявністю люків, решіток тощо).

1.4.5. Нагляд за технічним станом будинкового та прибудинкового майна, а саме: в'їзними воротами, парадними дверима, вікнами, фрамугами, електроарматурою у під'їздах, ліфтовим (домовим) переговорним пристроєм, будинковим освітленням, огорожами, урнами, контейнерами, покажчиками та вивісками, обладнанням прибудинкових громадських майданчиків (дитячих, спортивних, місць відпочинку), наявністю запірних пристроїв на в'їзних воротах, парадних дверях, а також дверях підвалів, технічних поверхів та інших виробничих приміщень.

1.4.6. Нагляд за засобами безпеки, що використовуються під час проведення ремонтних робіт на підконтрольній прибудинковій території (наприклад, під час виконання земляних робіт, робіт на фасаді або покрівлі будинку).

1.4.7. Інформування відповідальних осіб підприємства про надзвичайні ситуації, що загрожують будинку (пожежа, витік газу або води, відсутність освітлення, руйнування будинкових конструкцій тощо).



1.4.8. Допомога громадянам у пошуку потрібних номерів будинків, квартир, організацій, розміщених неподалік, сприяння виконанню службових обов'язків посадовим особам контролюючих органів, які пред'явили службове посвідчення.

1.4.9. Запобігання розміщенню (стоянки) транспорту, який утруднює проїзд до будинку.

1.4.10. Зберігання, встановлення або зняття прапорів на будинку у визначені керівником робіт святкові дні, за необхідності вмикання (вимикання) прибудинкового штучного освітлення.

1.5. Прибирання горищ, підвалів та інших виробничих приміщень будинку провадиться за вказівкою керівника робіт.

1.6. За наявності у будинку служби чергових-консьєржів може бути виконаний додатковий розподіл наглядових функцій будинкового обладнання.

1.7. Робота з утримання санітарного стану будинку та прибудинкової території не належить до робіт підвищеної небезпеки (за умови дотримання двірником встановлених нормативів ручного перенесення вантажів та використання дезінфекційних засобів, дозволених до використання Міністерством охорони здоров'я України).

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКИ ДВІРНИКА

(випуск 87 «Житлове та комунальне господарство» Довідника кваліфікаційних характеристик професій, затвердженого наказом Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 17.06.1999 № 144)

1-й розряд: «Прибирає вулиці, тротуари, ділянки і площі, прилеглі до домоволодіння, яке обслуговується. Своєчасно очищує від снігу і льоду тротуари, бруківку і доріжки, посипає їх інертними матеріалами і реагентами. Очищує пожежні гідранти і колодязі для вільного доступу до них у будь-який час. Копає у разі потреби нові і прочищає існуючі канавки і лотки для стікання води. Поливає водою двори, бруківку і тротуари. Періодично очищує вуличні урни від сміття і промиває їх. Наглядає за своєчасним очищенням дворових контейнерів для сміття і громадських туалетів та за їх санітарним станом. Підтримує чистоту на сходових клітках та в інших місцях загального користування поза квартирами, наглядає за справністю і збереженістю усього зовнішнього будинкового обладнання і майна (огорож, урн, контейнерів, вивісок тощо). Повідомляє про порушення порядку дільничного інспектора або чергового у відділі міліції, керуючого будинком. Надає допомогу особам, потерпілим від нещасних випадків, людям похилого віку, хворим, дітям тощо».

2-й розряд: «Прибирає вулиці, тротуари, ділянки і площі, прилеглі до домоволодіння, яке обслуговується. Своєчасно очищує від снігу і льоду тротуари, бруківку і доріжки, посипає їх інертними матеріалами і реагентами. Очищує пожежні гідранти і колодязі для вільного доступу до них у будь-який час. Промиває і дезінфікує дворові контейнери для сміття. Прибирає сходові клітки, горища, підвали та інші місця загального користування поза квартирами. Очищує від бруду і сміття та промиває стволи бункерів і завантажувальних клапанів сміттєпроводів, приміщення сміттезбиральних і сміттеприймальних камер, проходи і сходи до них, сміттезбірники. Виносить з камер переносні сміттезбірники зі сміттям і установлює в камеру порожні. Здійснює профілактичний огляд та забезпечує справність стволів і бункерів сміттезбірників, сміттеприймальних камер, завантажувальних клапанів, герметичних прокладок у кришках клапанів. Усуває засмічення стволів сміттєпроводів. Дезінфікує стволи сміттєпроводів, сміттеприймальних камер та сміттезбірників. Регулює вентиляцію стволів сміттєпроводів. Періодично видаляє пил зі стін і стель, мие панелі стін, перила, віконні рами і шибки на сходових клітках, вхідні дверні блоки. Готує різні мийні та дезінфікуючі розчини для цих робіт. Одержує мийні засоби, інвентар та ганчір'я. Контролює своєчасність вивезення твердих побутових відходів, прибирання громадських туалетів та їх санітарний стан. Наглядає за справністю і збереженістю усього зовнішнього будинкового обладнання та майна (воріт, огорожі, парадних дверей, карнизів, ринв, електроарматури у під'їздах і на прибудинковій території, слухових вікон, сміттезбірників та урн вивісок, покажчиків, обладнання дитячих майданчиків, табличок з номерами дворових вбиралень тощо), а також сараїв та складів. Вивішує, знімає та зберігає прапори, своєчасно вмикає (вимикає) ліхтарі та території, яку обслуговує. Бере участь в обходах території домоволодіння, які здійснюються санітарною, протипожежною службами та міліцією».

1.8. До виконання обов'язків двірника допускається особа віком не молодше 18 років, яка не має медичних протипоказань щодо відповідності її фізичного стану вимогам, що висуваються до цієї професії.

1.9. Основні шкідливі та небезпечні чинники, що можуть діяти на двірника:

1.9.1. Несправність робочого інвентаря.

1.9.2. Небезпечні складові елементи сміття.

1.9.3. Електричний струм.

1.9.4. Падіння у незакриті прорізи отворів підземних прибудинкових інженерних споруд.

1.9.5. Падіння предметів з висоти.

1.9.6. Дія частин обладнання і механізмів, що рухаються та обертаються;



1.9.7. Токсична та подразнююча дія речовин, що використовуються для дезінфекції.

1.9.8. Наїзд транспортних засобів під час перебування на прибудинковій проїзній частині.

1.9.9. Дія метеорологічних умов.

1.9.10. Недостатнє освітлення робочої зони.

1.9.11. Протиправні дії сторонніх осіб.

1.9.12. Укуси тварин, комах.

1.10. Під час прийняття на роботу двірник ознайомлюється під підпис з умовами праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників.

1.11. Роботодавець повинен застрахувати двірника від нещасних випадків на виробництві. У разі ушкодження здоров'я на виробництві, двірник має право на відшкодування заподіяної йому шкоди.

1.12. Під час влаштування на роботу двірник проходить вступний інструктаж з питань охорони праці, про що спеціаліст з охорони праці вносить відповідний запис до Журналу реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці.

1.13. Перед початком роботи двірник проходить первинний інструктаж за цією інструкцією, Інструкцією з електробезпеки, Інструкцією з пожежної безпеки, Інструкцією з надання домедичної допомоги та іншими інструкціями за видами робіт, а потім через кожні 3 (6) місяців — повторний інструктаж з питань охорони праці. Результати інструктажів заносяться до Журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці (на робочому місці) та засвідчуються підписом особи, яка провела інструктаж, та підписом двірника.

1.14. Попереднє навчання та перевірку знань з питань охорони праці двірник проходить у постійно діючій комісії, призначеній наказом роботодавця. Перевірка знань у двірника проводиться в обсязі інструкцій з охорони праці за професією та окремими видами робіт. Також перевіряється знання технологічної карти, інструкцій з електробезпеки, пожежної безпеки та надання домедичної допомоги.

1.15. Перед допуском до самостійної роботи двірник повинен пройти стажування у встановленому порядку. Строк стажування має бути достатнім для набуття практичних навичок, вивчення технологічної карти та інструкцій з питань охорони праці. Доцільність допуску двірника до самостійної роботи без стажування визначається відповідальною особою роботодавця.

1.16. Двірник забезпечується спецодягом відповідного розміру і зросту, спецвзуттям відповідного розміру та іншими засобами індивідуального захисту, перелік яких встановлюється колективним (трудовим) договором, із встановленням строку використання:

- костюм — 12 місяців;
- берет — до зносу;
- черевики — 12 місяців;
- рукавиці — до зносу;
- жилет сигнальний — до зносу;
- плащ з капюшоном — 36 місяців.

Під час чищення контейнерів та урн від сміття, промивання та дезінфікування їх додатково:

- фартух з нагрудником — черговий;
- окуляри захисні відкриті — до зносу.

На роботах взимку двірник додатково забезпечується:

- куртка утеплена — 36 місяців;
- штани утеплені — 36 місяців;
- чоботи — 36 місяців;
- шапка — 36 місяців;
- рукавиці — 36 місяців.

1.17. Для виконання робіт на проїзній частині внутрішньоквартальних проїздів двірник забезпечується сигнальним жилетом (оранжевого кольору) — до зносу, а під час виконання робіт з прибирання території у зонах з потенційною небезпекою (у місцях відшарування лицевальної плитки або штукатурки, біля балконів тощо) — захисним шоломом. Для вологого прибирання сміттеприймальної камери та прибудинкової території двірник додатково забезпечується гумовими чоботами, а для прибирання пилу зі стелі та стін у приміщеннях — захисними окулярами.

1.18. Двірник забезпечується справним робочим інвентарем, у т. ч. металевим гаком або дерев'яним стрижнем для усунення забиття сміттепроводу, товкачем, лопатою совковою, мітлою, совком, відром, шлангом гумовим для поливання, граблями. Робочий інвентар може маркуватися. Двірник інформується про місце знаходження інвентарних огорожень або сигнальної стрічки, що використовується для огороження небезпечних зон прибудинкової території.

1.19. Двірник забезпечується окремим приміщенням (коморою двірника) для зберігання робочого інвентарю.



1.20. Для встановлення (зняття) прапорів, що вивішуються на будинку у визначені святкові дні, двірник забезпечується інвентарною приставною драбиною-стрем'янкою, яка повинна мати пристрій, що не допускає її самовільного розсування.

1.21. Двірник повинен бути забезпечений достатньою кількістю дезінфікуючих засобів, що мають зберігатися у передбаченому для цього місці (наприклад, у сміттеприймальній камері у спеціальному ящику з кришкою та відповідним написом). Для дезінфекції використовувати дезінфікуючі розчини, що мають інструкцію з використання та позитивний санітарний висновок Міністерства охорони здоров'я України.

1.22. У зимовий період двірник забезпечується лопатою для розчищення снігу та скребком (ломом) для очищення проходів від льоду, а також необхідною кількістю піску та/або солі для посипання проходів від ожеледиці.

1.23. Місця складування сміття визначаються відповідальним керівником робіт. Майданчик для встановлення контейнерів зі сміттям повинен мати тверде покриття розміром на 1 м більше ніж потрібно для розміщення контейнерів. Контейнери для сміття мають бути обладнані кришками для захисту від дії атмосферних опадів. Під'їзд до майданчика має бути вільним для сміттевозів. Місця складування не повинні захащувати проїздів, проходів, місць відпочинку та порушувати санітарний стан прибудинкової території. Будівельні, побутові та інші негабаритні відходи складаються в окремому спеціальному контейнері (наприклад, типу «Кубо»). За відсутності спеціального контейнеру негабаритне сміття необхідно розміщувати у спеціально огорожених місцях на відстані не ближче 50 м від житлових будинків.

1.24. Сміттеприймальна камера має відповідати санітарно-гігієнічним вимогам — має бути захищеною від проникнення ґрунтової та атмосферної води, гризунів, мати підвід та стік води, а також опалення і освітлення. Двері сміттеприймальної камери зовні мають бути металевими, герметичними та мати запірний пристрій, сміттепровід повинен мати справний шибер. За наявності перепадів по вертикалі у місцях переміщення контейнерів для сміття повинен улаштуватися пандус.

1.25. Для дезінфекції сміттеприймальних камер може використовуватися хлорне вапно — сухий білий порошок, утворений з хлору та гідроксиду кальцію. При температурі вище 150 °С він розкладається і вибухає. Під час взаємодії хлорного вапна з кислотою виділяється активний хлор. Токсична дія хлору, що виділяється при розкладанні хлорного вапна, може призвести до сильного подразнення дихальних шляхів (можливість виникнення бронхіальної астми), очей, шкіри (можливість виникнення атрофії), пошкодження зубів. Хлорне вапно має зберігатися у спеціальному ящику з кришкою та відповідним написом. Для миття підлоги використовується 1 %-ний розчин хлорного вапна (1 столова ложка на відро води), для дезінфекції іншого обладнання приміщень — 3 %-ний розчин хлорного вапна (3 столові ложки на відро води). Приготовлений розчин придатний до використання протягом 7 діб. Не допускається залишати у приміщеннях без опалення розведене (кашоподібне) хлорне вапно. У зимовий період використовувати розчин кімнатної температури. Для роботи з дезінфікуючими речовинами (хлорним вапном) двірник додатково забезпечується респіратором і захисними окулярами.

1.26. Двірник повинен:

1.26.1. Виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, не перебувати на робочому місці у нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

1.26.2. Не займатися сторонніми справами та не відволікати увагу інших працівників.

1.26.3. Використовувати спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту для уникнення контакту сміття з відкритими частинами тіла.

1.26.4. Виконувати лише роботу, доручену відповідальною особою роботодавця, та стосовно якої він проінструктований, дотримуватися вимог електро- та пожежної безпеки, технологічної карти і встановленого режиму роботи.

1.26.5. Користуватися справним робочим інвентарем та передбаченими дезінфікуючими засобами, проводити роботи при належному освітленні робочої зони.

1.26.6. Вживати заходів щодо недопущення перебування сторонніх осіб у виробничих приміщеннях будинку (горищі, підвалі, сміттезбиральній камері, коморі двірника тощо).

1.26.7. Не захащувати та утримувати в чистоті виробничі приміщення, сходові марші та проходи до будинку, запобігати несанкціонованим стоянкам транспортних засобів, що ускладнюють проїзд до будинку;

1.25.8. Знати місця утилізації сміття; адреси та телефони відповідальних осіб підприємства, розподіл між двірниками найближчих будинків та прибудинкової території.

1.27. Двірник повинен бути обережним і уважним під час пересування, не заходити у приміщення, що не мають освітлення, а у темний час доби ходити лише по добре освітленій території.

1.28. Двірник повинен дотримуватись вимог безпеки під час поводження з домашніми тваринами та вимагати від їх власників виконання правил утримання тварин.

1.29. Якщо виконуються роботи з очищення прибудинкової території за допомогою механічних засобів (наприклад, газонокосарки, ручної коси тощо), двірник повинен пройти інструктаж за відповідною інструкцією з охорони праці щодо безпечного проведення робіт цими засобами.



1.30. Перед залученням до вантажно-розвантажувальних робіт, не передбачених службовими обов'язками, двірник повинен пройти інструктаж за Інструкцією з охорони праці під час виконання вантажно-розвантажувальних робіт вручну. Трудомісткі вантажно-розвантажувальні роботи мають бути механізовані. Заповнена ємність для перенесення сміття або води не має перевищувати встановлених вагових нормативів.

1.31. Перед залученням до прибирання проїзної частини квартальних проїздів та вулиць двірник повинен пройти цільовий інструктаж за Інструкцією з охорони праці при роботі на проїзній частині вулиць. При цьому у складі бригади має бути не менше трьох осіб та має надаватися переносне інвентарне захисне огородження, пофарбоване червоними і білими горизонтальними смугами, висотою і шириною 0,8 м. Захисне огородження має бути виставлено на відстані 5—7 м від місця прибирання.

1.32. Двірнику забороняється:

1.32.1. Працювати у сміттєприймальному приміщенні при зачинених дверях та використовувати неінвентарні саморобні засоби виробництва.

1.32.2. Замітати сміття у конструктивні отвори будинкових конструкцій.

1.32.3. Прибирати проїзну частину доріг у темну пору доби, залишати на проїзній частині огородження, робочий інвентар та сміття.

1.32.4. Брати та ущільнювати сміття вручну (навіть у рукавицях) з метою запобігання порізів рук небезпечними складовими елементами сміття (уламками скла, шприцами, іншими гострими предметами).

1.32.5. Утилізувати сміття та відходи шляхом спалювання, складувати сміття під вікнами, на проїзній частині та прибудинкових громадських майданчиках (дитячих, спортивних, місць відпочинку).

1.32.6. Курити та використовувати відкритий вогонь всередині будинку, зберігати пожежонебезпечні матеріали і сторонні речі, захаращувати виробничі приміщення.

1.32.7. Витирати вогкою ганчіркою освітлювальні пристрої (електролампи), допускати витікання води поруч з електротехнічними пристроями, торкатись неогороджених струмопровідних частин електрообладнання.

1.32.8. Виконувати будь-які роботи з перебуванням на висоті (наприклад, пов'язані із очищенням зелених насаджень, миттям вікон) та інші роботи підвищеної небезпеки, перебувати у зонах з потенційними небезпечними чинниками (у місцях, де відсутнє огородження або перекриття прорізів підземних інженерних споруд).

1.33. Усі роботи з експлуатаційного та ремонтного обслуговування електротехнічних пристроїв будинкового та прибудинкового майна виконує електротехнічний персонал підприємства з утримання житлового господарства. Очищення дерев, а також будинкових димових та вентиляційних каналів мають виконувати працівники спеціалізованих дільниць (організацій).

1.34. До роботи з очищення покрівлі будинку від снігу або льоду повинен залучатися покрівельник. Як виняток, двірник може залучатися до виконання робіт на висоті (лише на плоскій покрівлі з парапетним огородженням) після проведення цільового інструктажу з охорони праці щодо порядку безпечного виконання цих робіт та заборони перебувати на відстані ближче ніж 2 м до межі перепаду по висоті.

1.35. Двірник повинен контролювати технічний стан будинкових пожежних драбин, гідрантів, колодязів та наявність вільного доступу до них.

1.36. Під час виконання робіт двірник повинен дотримуватися вимог санітарних норм і правил особистої гігієни. Приймати їжу двірник повинен лише у спеціально відведених місцях або вдома.

1.37. Двірник несе особисту відповідальність за порушення вимог, викладених у цій інструкції, у порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

2. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ РОБОТИ

2.1. Надягти спецодяг та спецвзуття. Спецодяг (у т. ч. рукави) застібнути на всі гудзики та заправити таким чином, щоб не було звисаючих кінців одягу. Не працювати у легкому взутті (тапочках, сандалях, босоніжках тощо). Одягнути головний убір (берет). Забороняється переодягатися та зберігати чистий одяг у сміттєприймальній камері.

2.2. Приготувати необхідний для виконання робіт робочий інвентар та переконатися у його справності.

2.3. Перевірити наявність перекриття прорізів підземних інженерних споруд (люків, решіток), що знаходяться у робочій зоні.

2.4. Перевірити відсутність оголених електропроводів та достатність освітлення робочої зони. За необхідності включити у приміщенні штучне освітлення.

2.5. Візуально проконтролювати перед прибиранням прилеглої до будівлі території відсутність на стінах будівлі відшарування лицевальної плитки, штукатурки або ліплення, а взимку скупчення снігу та льоду на карнизах покрівлі або пристроях водовідведення.

2.6. До початку прибирання проїзної частини прибудинкової території одягнути сигнальний жилет.



2.7. Для підготовки робочого місця та засобів виробництва має бути надано необхідний час на початку зміни.

2.8. Про виявлені несправності засобів виробництва, що перешкоджають безпечній роботі, та неможливість їх усунення своїми силами, а також про пошкодження будинкового та прибудинкового майна інформувати керівника робіт телефоном та в подальшому керуватися його вказівками.

3. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС РОБОТИ

3.1. Під час прибирання прибудинкової території

3.1.1. Підтримувати чистоту на підконтрольній будинковій та прибудинковій території, виконувати регулярне прибирання від сміття внутрішньоквартальних проходів та проїздів, майданчиків, газонів, тротуарів, приямків, перекриттів прорізів підземних інженерних споруд, стічних каналів.

3.1.2. Починати прибирання із найбільш забруднених місць; прибирання території виконувати у світлий час доби.

3.1.3. Користуватися справним робочим інвентарем, не прибирати біля машин та механізмів, робочі частини яких рухаються або обертаються.

3.1.4. Стежити, щоб прорізи водостічних каналізаційних каналів, лотків колодязів та інших підземних інженерних споруд були щільно закриті металевими решітками або огорожені.

3.1.5. Виконувати роботи з очищення прибудинкових приямків (за відсутності на решітках стопорних пристроїв або якщо решітки відкриваються всередину будинку) удвох, при цьому один з працівників повинен підтримувати решітку, підстраховуючи її від можливого падіння.

3.1.6. Здійснювати нагляд за зеленими насадженнями на прибудинковій території; під час прибирання зони зелених насаджень бути обережним, щоб запобігти травмуванню очей гіллям дерев або кущів, травмуванню рук і ніг від уламків скла, інших гострих предметів. Покіс трави, очищення дерев та кущів виконувати лише з поверхні землі. Очищувати дерева та кущі з поверхні землі спеціальним інструментом з подовженою ручкою.

3.1.7. Здійснювати нагляд за прибудинковими сміттєзбиральними контейнерами та урнами, наявністю запірного пристрою на входних дверях сміттєзбиральної камери та іншими виробничими приміщеннями, засобами освітлення при вході у під'їзд будинку, будинковими вивісками (номерними знаками, покажчиками тощо) та обладнанням прибудинкових громадських майданчиків (дитячих, спортивних, місць відпочинку тощо).

3.1.8. Складувати сміття у спеціально відведених місцях; слідкувати за тим, щоб не захащувались проходи та проїзди на підконтрольній території. Помітивши порушення, що заважають нормальному руху транспорту або пересуванню людей прибудинковою територією і яке неможливо усунути власноруч, інформувати керівника робіт для вжиття відповідних заходів.

3.1.9. Поливати територію водою влітку для зменшення пилу за допомогою гумового шланга з наконечником. Приєднання або від'єднання шланга до водопровідної мережі виконувати лише при закритому крані. Для запобігання ураження електричним струмом забороняється направляти струмінь води на діючі електротехнічні пристрої (наприклад, освітлювальні пристрої). Не допускати утворення великих калюж на прибудинковій території.

3.1.10. Користуватись гумовими чоботами під час поливання території, прибирання території після дощу та виконання робіт з очищення водостічних каналізаційних каналів (лотків) для відводу атмосферних вод.

3.1.11. Очищати взимку від снігу та льоду проходи та проїзди до під'їздів будинків, періодично посипати піском/сіллю пішохідні доріжки під час ожеледиці; при посипанні бути уважним, щоб не поскоковзнутися. При ручному очищенні не перекидати сніг або лід на відстань понад 3 м та на висоту понад 1,5 м. Прибирати сніг із тротуару з гладким твердим покриттям — скребком, а інші тротуари — лопатою. Сніг згортати у купи. Пробивати та очищати водостічні каналізаційні канали (лотки) від снігу та льоду для стікання води.

3.1.12. Надійно закріпити металеву кришку контейнера перед завантаженням будівельних, побутових та інших негабаритних відходів у спеціальний контейнер, щоб запобігти зсуву кришки під час роботи. Не залазити всередину контейнера, не утрамбовувати та не розгрібати сміття. Роботи із завантаження сміття виконувати у захисних рукавицях. Доводити до відома керівника робіт про необхідність вивозу контейнерів з побутовими відходами.

3.1.13. Інформувати телефоном (за допомогою будинкового переговорного пристрою) керівника робіт у разі виявлення отруйних або небезпечних (наприклад, інфекційних, вибухонебезпечних речовин) для організації їх знешкодження.

3.1.14. Інформувати керівника робіт, якщо на фасаді будинку виявлено облицювальну плитку, ліплення, штукатурку, що відшарувалися, а взимку — звисання бурульок та льоду на покрівлі будинку і пристроях водовідведення, огородивши небезпечну зону.



3.1.15. Контролювати збереження засобів безпеки, що використовуються для огороження небезпечних зон біля будинку під час очищення покрівлі від снігу, сколювання льоду з карнизів покрівлі, проведення ремонтних робіт на фасадах та покрівлі будинку, земляних роботах.

3.1.16. Одягти сигнальний жилет та під час роботи звертати увагу на попереджувальні сигнали транспортних засобів під час тривалого прибирання на проїзній частині внутрішньоквартальних проїздів.

3.1.17. Встановлювати (знімати) прапори, що вивішуються на будинку у визначені святкові дні, дозволено вдвох з використанням інвентарної випробуваної приставної драбини (стрем'янки), при чому один з працівників повинен підстраховувати іншого працівника, який знаходиться на драбині. Встановлення (зняття) прапорів, де потребується робота на висоті, виконується лише працівниками, які мають доступ до виконання робіт підвищеної небезпеки (наприклад, покрівельниками).

3.2. Під час прибирання під'їздів, сходових маршів та ліфтових кабін

3.2.1. Підтримувати чистоту в під'їзді, ліфтових кабінах, на сходових маршах і майданчиках, інших будинкових приміщеннях загального користування.

3.2.2. Підтримувати робочу зону достатньо освітленою.

3.2.3. Пересвідчитися перед початком миття вікон або скляного заповнення дверей у міцності закріплення скла, елементів рам та відсутності битих шибок. Бите скло негайно прибрати. Не вживати заходів щодо самовільного відкриття вікон. Миття вікон виконувати лише з підлоги.

3.2.4. Використовувати спеціальний робочий інструмент з подовженою ручкою для миття і протирання верхніх частин скління віконних рам. Не використовувати для миття віконних рам бензин, газ, ацетон, скипидар, інші легкозаймисті та горючі рідини.

3.2.5. Слідкувати за тим, щоб на місці прибирання підлога не була сковзка. Розлиті на підлогу рідини (вода, жир, мастило) відразу зібрати сухою ганчіркою. Велику кількість розлитих шкідливих речовин засипати сухим піском, а потім прибрати. Не допускати витікання рідин на електротехнічні пристрої.

3.2.6. Переносити воду для миття підлоги у відрі ємністю не більше 10 л. Відро наповнювати водою не більше як на 3/4 його ємності. Відро з водою під час прибирання сходового маршу має знаходитись на верхніх сходинках перед двірником.

3.2.7. Прибирати сходові марші зверху вниз та від краю сходинки до стіни. Не допускається змитати сміття або зливати використану воду в конструктивні отвори будинкових конструкцій.

3.2.8. Протирати пил вогкою ганчіркою під час прибирання сходових маршів, поручнів, підвіконників, поштових скриньок. Не допускати потрапляння води у поштові скриньки під час їх протирання. Під час миття підлоги сходових майданчиків біля ліфта не допускати затікання води у ліфтову шахту.

3.2.9. У разі виявлення на стелі та стінах штукатурки, що відшарувалась, інформувати відповідальну особу підприємства про необхідність проведення ремонту.

3.2.10. Під час прибирання пилу та павутиння зі стелі та стін стояти таким чином, щоб пил та частини штукатурки не падали в обличчя (за необхідності користуватися захисними окулярами).

3.2.11. Не виконувати прибирання поблизу механізмів, робочі частини яких рухаються або обертаються; не вимикати (вмикати) без необхідності електротехнічні пристрої, не торкатися неізольованих частин електропроводки, не класти на електротехнічні пристрої ганчірки та будь-які інші предмети, не витирати вогкою ганчіркою освітлювальні пристрої (електролампи).

3.2.12. Для прибирання кабіни ліфта викликати кабіну ліфта на перший поверх, зайти в кабіну та прибрати сміття. У випадку руху кабіни продовжувати прибирання. Вимити вогкою ганчіркою стіни і підлогу кабіни, зовнішній плафон освітлення. Не змитати сміття у ліфтову шахту та не вставляти у ліфтові двері або інші елементи ліфтового обладнання (з метою запобігання їх зачинення) рук чи ніг або сторонніх предметів, не виконувати самостійно ремонт будь-яких конструктивних елементів ліфтового обладнання. Очищення пазів порога і шахти ліфта від сміття, що накопичилося, виконувати за допомогою щітки або металевого гачка. Сухе прибирання ліфта виконується щоденно, вологе — двічі на місяць, позачергове — при значному засміченні.

3.2.13. Очищати від пилу підвальні, горищні та інші виробничі приміщення за вказівкою керівника робіт.

3.2.14. Здійснювати щоденний нагляд за технічним станом підконтрольного будинкового та прибудинкового майна, а саме: парадними дверима, вікнами, фрамугами, електроарматурою у під'їздах, ліфтовим (домовим) переговорним пристроєм, будинковим освітленням, огорожами, урнами, контейнерами, покажчиками та вивісками, обладнанням громадських майданчиків (дитячих, спортивних, місць відпочинку), наявністю замків на входних дверях електрощитових, машинних відділень ліфтового обладнання, підвалів, технічного поверху та інших виробничих приміщень). Про виявлені несправності або порушення інформувати керівника робіт.

3.2.15. Не допускати скупчення предметів та матеріалів на сходових майданчиках та коридорах мешканцями будинку, у тому числі зберігання вибухових і шкідливих речовин (пально-мастильних матеріалів, балонів тощо).



3.3. Під час експлуатації сміттєпроводів

3.3.1. Щоденно очищувати від сміття сміттєзбиральну камеру і систематично проводити її дезінфекцію. Сміття видаляти у години, встановлені графіком роботи (технологічної карти).

3.3.2. Закривати шибер перед видаленням сміття під час спорожнення сміттєпроводу. Роботи з видалення сміття виконувати за допомогою робочого інвентаря у захисних рукавицях.

3.3.3. Виконувати усунення пробок сміття у стволі сміттєпроводу за допомогою металевого гака (дерев'яного стрижня) шляхом проштовхування сміття вниз. Прочищення сміттєпроводу виконувати через завантажувальний клапан при відкритій його рухомій частині. Забороняється самостійно виконувати ремонт конструктивних елементів сміттєпроводу.

3.3.4. Утримувати в чистоті підлогу біля завантажувального клапана і сам клапан (ківш) сміттєпроводу, очищати його від налиплого бруду і мити не рідше одного разу на тиждень. Після миття ківш необхідно протерти.

3.3.5. Виконувати вологе прибирання сміттєприймальної камери і нижнього кінця ствола сміттєпроводу при закритому шибері не рідше ніж один раз на тиждень дезінфекційним розчином за допомогою щіток. Періодичність очищення ствола сміттєпроводу — не рідше одного разу на місяць (згідно з технологічною картою).

3.3.6. Не ущільнювати та не перебирати сміття у баках (контейнерах) вручну (навіть у рукавицях) для запобігання порізів уламками скла, шприців та іншими гострими предметами. Ущільнення сміття допускається виконувати за допомогою спеціального товкача (палиці). Прибирати небезпечні складові елементи сміття за допомогою совка та віника (щітки). Заповнені ємності для перенесення сміття не повинні перевищувати встановлених вагових нормативів.

3.3.7. Видаляти баки (контейнери) зі сміттям із сміттєприймальної камери на подвір'я на спеціально відведений майданчик із твердим покриттям. Не допускати захаращення приміщення сміттєприймальної камери сторонніми матеріалами. Під час перенесення (перевезення) сміття не допускати його розсипання по території.

3.3.8. Закрити шибер перед вивозом наповненого контейнера зі сміттєприймальної камери, контейнер вивезти та накрити кришкою, а пустий контейнер підставити під ствол сміттєпроводу (там, де це можливо), відкрити шибер і залишити приміщення сміттєприймальної камери.

3.3.9. Ставити баки з відходами не вище двох ярусів (там, де відходи перебираються або складаються у баках). Після кожного спорожнення тару очищувати.

3.3.10. Своєчасно інформувати керівника робіт про не вивезення контейнерів зі сміттям.

3.3.11. Вимагати від громадян не викидати у сміттєпровід будівельне сміття, великі предмети та предмети, що горять або тліють, не виливати рідину та дбайливо ставитись до будинкового майна, не знімати частини сміттєпровідного ковша, що рухаються.

3.3.12. Не вживати та не зберігати їжу на робочому місці. Перед прийманням їжі необхідно помити відкриті частини тіла дезінфікуючим розчином, а потім змиваючим засобом.

4. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ РОБОТИ

4.1. Робочий інвентар, що використовувався для прибирання, віднести у відведене для зберігання місце (комору двірника). Не залишати робочий інвентар у проходах та проїздах.

4.2. Закрити на запірні пристрої входні двері сміттєзбиральної камери та інші виробничі приміщення, де проводились роботи. Виходячи з приміщень вимкнути освітлювальні пристрої (якщо вони використовувались), зачинити вікна та фрамуги.

4.3. Для прибирання робочого місця та засобів виробництва у кінці зміни має бути надано необхідний час.

4.4. Зняти спецодяг та взуття, очистити їх від бруду та віднести у відведене для зберігання місце. Переодягтися. Не зберігати чистий (домашній) та робочий одяг в одній шафі.

4.5. Вимити відкриті частини тіла миючим засобом.

4.6. За необхідності здати несправний робочий інструмент для заміни на справний.

4.7. Про виявленні під час роботи пошкодження робочого інвентарю, будинкового або прибудинкового майна, інформувати телефоном або особисто керівника робіт.

5. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЯХ

5.1. Причинами аварійної ситуації, що може призвести до нещасних випадків, є: несправність засобів виробництва, що використовуються під час роботи (гострі краї, задирки та шорсткість на поверхнях робочих інструментів), та наявність небезпечних складових елементів сміття (скла, гострих предметів тощо); наїзд транспортних засобів під час перебування на проїзній частині; дія частин обладнання та механізмів, що рухаються та обертаються; шкідливі компоненти сміття, використовуваних дезінфекційних, дератизаційних та інших засобів (їх дія на шкіру, органи дихання, слизові оболонки органів зору



та нюху тощо); падіння предметів з висоти (під час проведення робіт на території, прилеглій до будинку, розчищення зелених насаджень тощо); падіння у незакриті прорізи отворів підземних інженерних споруд; дія електричного струму (за наявності незахищених струмопровідних частин електрообладнання у робочій зоні); протиправні дії сторонніх осіб; укуси тварин (наприклад, собак), комах (наприклад, комарів); дія метеорологічних умов (зокрема низькі температури взимку та високі літку).

5.2. У разі погіршення самопочуття та за будь-яких інших причин, що вимагають припинення роботи, інформувати телефоном керівника робіт та керуватися його вказівками.

5.3. Не вживати самостійно заходів у разі виявлення порушення громадського порядку мешканцями будинку та інших протиправних дій стосовно громадян, які перебувають у будинку. У такому випадку повідомити про подію найближчий правоохоронний орган.

5.4. Якщо склалася ситуація, що може призвести до аварії або нещасного випадку (зокрема, руйнування конструктивних елементів будівлі, витікання внутрішнього середовища інженерних мереж, відсутність електроенергії, освітлення, несправність електро- або ліфтового обладнання, вибух, стихійне лихо тощо), інформувати відповідальну особу підприємства та вжити заходів щодо недопущення людей у зону аварії. Якщо виявлено витік газу всередині будинку, відкрити вікна на сходовому марші.

5.5. Якщо у сміттеприймальній камері (виносному сміттєзбиральнику) або підвалі будинку виявлено ознаки розведення комах або гризунів, то інформувати керівника робіт про необхідність проведення дезінфекції (дезінсекції, дератизації).

5.6. У разі виникнення пожежі (ознак горіння) негайно інформувати про подію відповідальну особу підприємства та вжити можливих заходів щодо евакуації людей, гасіння (локалізації) пожежі наявними засобами первинного пожежогасіння та збереження будинкового майна, дотримуючись порядку дій згідно з Інструкцією з пожежної безпеки. Слід пам'ятати, що гасіння електротехнічних пристроїв, що горять і перебувають під напругою, виконується лише після їхнього попереднього від'єднання від електромережі та здійснюється вуглекислотними або порошковими вогнегасниками, а в окремих випадках — сухим піском. Якщо неможливо усунути пожежу власними силами, викликати представників пожежної охорони за телефоном (101).

5.7. У разі виявлення предмета, що має ознаки вибухового пристрою, інформувати відповідальну особу підприємства. Також необхідно повідомити громадян, що перебувають у будинку про небезпеку та не допускати до цього предмета до прибуття представників відповідних служб.

5.8. У разі неможливості усунути наслідки аварійної ситуації власними силами викликати аварійно-рятувальну службу. Під час виклику аварійно-рятувальних служб назвати адресу будинку, місце виникнення події, обстановку, наявність людей та повідомити своє прізвище. Виконувати вказівки представників аварійно-рятувальних служб, пов'язані з усуненням небезпечних наслідків аварії, пожежі, нещасного випадку, стихійного лиха тощо.

5.9. Про кожний нещасний випадок у будинку інформувати відповідальну особу підприємства та вживати заходів щодо збереження до прибуття уповноважених представників підприємства обстановки у такому стані, в якому вона була на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до більш важких наслідків), недопущення подібних випадків у ситуації, що склалася.

5.10. При нещасному випадку надати потерпілим домедичну допомогу, дотримуючись порядку дій згідно з Інструкцією з надання домедичної допомоги. За потреби викликати машину швидкої медичної допомоги.

5.11. Контактні телефони (адреси) керівника робіт, відповідальних осіб підприємства, місцевих аварійно-рятувальних служб, найближчих органів охорони громадського порядку (відділення міліції), медичних закладів, пожежної частини, а також межа розподілу будинків та прибудинкової території між двірниками можуть бути наведені в додатку до цієї інструкції.

_____ (посада керівника підрозділу (організації-розробника)

_____ (підпис)

_____ (прізвище, ініціали)

УЗГОДЖЕНО:

Керівник (спеціаліст)

служби охорони праці підприємства

_____ (підпис)

_____ (прізвище, ініціали)

Юрисконсульт

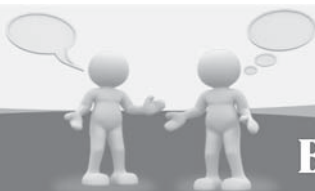
_____ (підпис)

_____ (прізвище, ініціали)

Підготував **М. Федоренко**



ЗАПИТУВАЛИ



ВІДПОВІДАЄМО

Статтею 8 Закону України «Про охорону праці» забороняється залучення жінок до підняття вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, а п. 6.1.1.1 додатка 4 до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 липня 2007 р. за № 846/14113, передбачено медичний огляд жінок, що працюють з фізичним навантаженням, а саме, підняттям та переміщенням вантажу масою більше 7 кг постійно протягом робочої зміни.

Прошу роз'яснити щодо залучення жінок до вказаних робіт, а саме підняття вантажу масою більше 7 кг постійно протягом робочої зміни.

За зверненням Л. Прилипко

Лист Міністерства охорони здоров'я України
від 19.06.2015 № 2/235

Щодо надання роз'яснення стосовно гігієнічних нормативів жіночої праці, повідомляємо: у відповідності з діючим наказом МОЗ України від 10 грудня 1993 р. № 241 «Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками» для жінок, що працюють в умовах фізичного навантаження, а саме — підняття та переміщення вантажу постійно протягом робочої зміни, маса вантажу не повинна перевищувати 7 кг. Сумарна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:

- з робочої поверхні — 350 кг;
- з підлоги — 175 кг.

У масу вантажу, що переміщується, включається маса тари і упаковки.

А. Басанець, головний спеціаліст МОЗ України зі спеціальності
«Професійна патологія», докт. мед. наук, професор

Відповідно до вимог підпункту 19 пункту 15 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року № 1232, обставинами, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, і складається акт за формою Н-1, є перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, технологічної перерви...».

Просимо роз'яснити, що таке «технологічна перерва», скільки вона триває та в яких галузях вона може застосовуватися?

За зверненнями читачів журналу

Лист Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України
від 24.07.2015 № 3878/0/5-1/6/15

Згідно з вимогами підпункту 19 пункту 15 Порядку визнаються пов'язаними з виробництвом нещасні випадки, що сталися з працівниками під час перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, технологічної перерви, а також під час перебування на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань і тренувань чи заходів, передбачених колективним договором, якщо настання нещасного випадку пов'язано з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком.



ПЕРЕМІЩЕННЯ
ВАНТАЖУ



Згідно з п. 2 таблиці додатка 15 до Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248, до оптимальних умов праці (код 1) маса вантажу, що постійно підіймається та переміщується вручну, жінками — до 5 кг; допустимих умов праці — до 7 кг; шкідливих (важких) умов праці (код 3.1) — до 15 кг. Сумарна маса переміщуваного вручну вантажу не враховується



РОЗСЛІДУВАННЯ



Відповідно до частини 3 п. 15 постанови КМУ від 30.11.2011 № 1232 до обставин, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, належить підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування по території підприємства перед початком роботи і після її закінчення



ГІГІЄНИЧНА
КЛАСИФІКАЦІЯ

Разом з тим питання тривалості, складу, режиму і порядку обліку робочого часу регулюються Кодексом законів про працю України.

Сам робочий час складається із часу роботи і часу перерв. Час роботи охоплює основний, допоміжний, підготовчо-прикінцевий і час обслуговування робочого місця. Час перерв складається із часу технологічних і організаційних перерв.

Технологічна перерва — це перерва, коли основний процес або на певний час зупиняється з причин, пов'язаних із специфікою роботи обладнання, або продовжується без участі людини.

Отже, якщо нещасний випадок стався під час технологічної перерви, комісія повинна дослідити зв'язок такого нещасного випадку з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих факторів і врахувавши усі обставини, зазначені у пунктах 15 та 16 Порядку, визначити, пов'язаний чи не пов'язаний випадок з виробництвом.

О. Павлюк, перший заступник Голови Держгірпромнагляду

Наказом МОЗ України від 08.04.2014 р. № 248 затверджені Державні санітарні норми і правила «Гігієнічна класифікація праці...», у зв'язку з чим було скасовано дію Гігієнічної класифікації праці 1986 року.

Мінсоцполітики України листом від 10.02.2015 р. № 55/13/111-15 надало роз'яснення щодо застосування нової Гігієнічної класифікації праці. Разом з тим у листі нічого не говорилося, чим керуватися тепер при встановленні доплат працівникам за шкідливі і важкі умови праці.

Просимо роз'яснити, чим керуватися при розрахунку розміру доплат працівникам за шкідливі і важкі умови праці. Чи правомочне застосування у цьому питанні Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях... 1986 року, якщо так, то як прив'язати до нього нову Гігієнічну класифікацію праці?

*За зверненням начальника відділу охорони праці
КП «Дніпропетровський метрополітен» В. Губарева*

Лист Міністерства соціальної політики України від 18.06.2015 р. № 343/13/116-15

Статтею 100 КЗпП установлено, що на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.

До затвердження такого Переліку в установленому порядку підвищена оплата праці за роботу із шкідливими умовами праці може здійснюватись за рахунок власних коштів підприємств на підставі статті 7 Закону України «Про охорону праці».

Разом з тим робітникам, зайнятим на будівельних, монтажних та ремонтно-будівельних роботах із шкідливими і важкими та особливо шкідливими умовами праці, підвищена оплата праці встановлюється відповідно до Переліку робіт із важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.2005 № 576.

Доплати за умови праці на сьогодні розраховуються і встановлюються в Порядку, визначеному постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Оскільки основним розробником нової Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, затвердженої наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248, є Міністерство охорони здоров'я, а також право здійснювати методичне керівництво проведенням гігієнічної оцінки умов праці надано саме цьому Міністерству, з метою приведення чинних нормативно-правових актів до цієї Гігієнічної класифікації праці, Мінсоцполітики звернулось до МОЗ з проханням надати свої пропозиції щодо критеріїв та показників, за якими будуть визначатися права працівників на пенсію за віком на пільгових умовах, щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та інші пільги і компенсації за роботу із шкідливими умовами праці.

Після отримання відповідних пропозицій їх буде опрацьовано в установленому порядку.

Також за роз'ясненням з питань гігієнічної оцінки умов праці радимо звертатися до МОЗ.

О. Товстенко, директор Департаменту заробітної плати та умов праці



Просимо роз'яснити, чи необхідно, маючи відповідний дозвіл Держнаглядохорон-праці України на початок виробничої діяльності від 1995 р., отримувати дозволи на види робіт з підвищеною небезпекою та експлуатацію обладнання з підвищеною небезпекою згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 № 1107 «Про затвердження порядку видачі дозволів щодо виконання робіт з підвищеною небезпекою і на експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки», якщо підприємство не виконує нових робіт і не експлуатує нового обладнання підвищеної небезпеки.

*За зверненням начальника відділу охорони праці
КП «Дніпропетровський метрополітен» В. Губарєва*

**Лист Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України
від 02.07.2015 № 3594/0/7.2-6/6/15**

Відповідно до вимог частини 3 статті 21 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закон) роботодавець повинен одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (далі — дозвіл). Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, видає дозволи на безоплатній основі на підставі висновку експертизи стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, проведеної експертно-технічними центрами, які належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, або незалежними організаціями, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці.

Відповідно до частини 4 статті 21 Закону, порядок видачі дозволів або відмови в їх видачі, переоформлення, видачі дублікатів, анулювання дозволів центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, переліки видів робіт, машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, проведення або експлуатація (застосування) яких потребує отримання дозволу, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Згідно з Положенням про видачу Державним комітетом з нагляду за охороною праці, власникові підприємства, установи, організації або уповноваженому ним органу дозволу на початок роботи підприємства, установи, організації, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 6 жовтня 1993р. № 831, власник або уповноважений ним орган, який створив нове підприємство, був зобов'язаний одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл на початок його роботи.

Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2003 р. № 1631 «Про затвердження Порядку видачі дозволів Державним комітетом з нагляду за охороною праці та його територіальними органами» було визнано такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 6 жовтня 1993 р. № 831 та введено порядок отримання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.

Слід зазначити, що Порядок видачі дозволів Державним комітетом з нагляду за охороною праці та його територіальними органами, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2013 р. № 1631, не передбачав продовження строку дії дозволів.

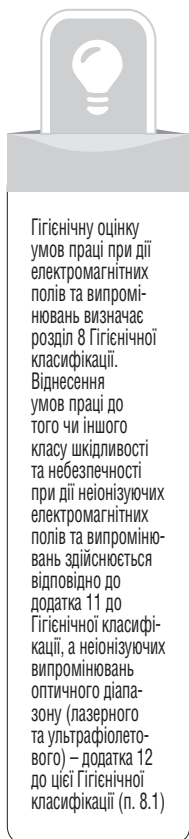
Постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107 затверджено новий, нині чинний Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (далі — Порядок), а також Перелік видів робіт, машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, експлуатація (застосування) яких потребує отримання дозволу (далі — Перелік).

Пунктом 15 Порядку передбачено продовження строку дії дозволу, якщо під час дії дозволу роботодавцем не порушено його умов. Застосування такої норми можливе лише щодо дозволів, отриманих згідно з Порядком.

Таким чином, якщо власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, або фізична особа, яка використовує найману працю (роботодавець), виконує роботи підвищеної небезпеки, що зазначені у додатку 2 до Порядку та/або експлуатує машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, що зазначені у додатку 3 до Порядку, то йому необхідно отримати дозвіл на їх виконання та/або експлуатацію відповідно до вимог Порядку.

О. Павлюк, перший заступник Голови Держгірпромнагляду



ЕЛЕКТРОМАГНІТНЕ
ВИПРОМІНЮВАННЯ

Гігієнічну оцінку умов праці при дії електромагнітних полів та випромінювань визначає розділ 8 Гігієнічної класифікації. Віднесення умов праці до того чи іншого класу шкідливості та небезпечності при дії неіонізуючих електромагнітних полів та випромінювань здійснюється відповідно до додатка 11 до Гігієнічної класифікації, а неіонізуючих випромінювань оптичного діапазону (лазерного та ультрафіолетового) – додатка 12 до цієї Гігієнічної класифікації (п. 8.1)

Аналіз звернень громадян, що надходять до Міністерства охорони здоров'я України, свідчить про стурбованість населення питаннями встановлення і експлуатації базових станцій мобільного стільникового зв'язку та впливу електромагнітного випромінювання, що створюється зазначеними об'єктами, на життя і здоров'я людини.

Така ситуація пов'язана з відсутністю необхідної інформації, яка б надавала чіткі відповіді на питання, що стосуються функціонування систем мобільного стільникового зв'язку та здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в цій сфері.

Керуючись ст. 21 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» та ч. 6 ст. 13, ч. 6, 9 ст. 16, ч. 6 ст. 21, ст. 32 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», Міністерство охорони здоров'я України надсилає інформаційний бюлетень «Мобільний зв'язок та здоров'я людини», який розроблено фахівцями Центральної санепідстанції МОЗ України.

Бюлетень пропонуємо розмістити на власних веб-сайтах та довести до райдержадміністрацій, органів місцевого самоврядування для інформування населення.

М. Ситенко,

заступник Головного державного санітарного лікаря України

На сьогодні важливе гігієнічне значення для забезпечення належних умов життєдіяльності людини має стан електромагнітної ситуації в населених пунктах. У результаті індустріалізації та науково-технічного прогресу кількість і різноманітність джерел електромагнітного випромінювання швидко зростає. В Україні, як і в усьому світі, також спостерігається стрімке збільшення кількості таких джерел – щодня будуються та реконструюються базові станції стільникового зв'язку, дообладнуються та реконструюються телерадіопередавальні центри, об'єкти радіонавігації, радіолокаційні станції (РЛС), станції супутникового зв'язку, активно використовуються бездротові способи передачі даних у мережі Інтернет, встановлюються локальні офісні бездротові мережі тощо. До того ж майже кожний дорослий мешканець та навіть діти щодня користуються стільниковими радіотелефонами і побутовими електроприладами.

Однак найбільшу стурбованість у населення викликають базові станції стільникового зв'язку (далі – БС), які будуються в безпосередній близькості до місць перебування людини (житлові та громадські будівлі, відкриті території тощо). Звичайно, кожну людину хвилюють питання: «А чи впливає робота БС на здоров'я; що таке базова станція, як вона влаштована, які елементи базової станції випромінюють електромагнітну енергію; який порядок вибору та погодження місця встановлення БС; якими документами регламентується та якими державними органами контролюється порядок будівництва й експлуатації радіотехнічних об'єктів взагалі та БС зокрема; які безпечні рівні електромагнітного випромінювання для населення прийняті в нашій державі та за кордоном; який принцип дії електромагнітного поля?».

Як наслідок, через відсутність достатньої інформації, що надавала б відповіді на поставлені запитання, щороку збільшується кількість звернень громадян до закладів держсанепідслужби з проханням підтвердити правомірність будівництва певного радіотехнічного об'єкта та його безпечність для здоров'я.

З метою реалізації права громадян на достовірну та своєчасну інформацію про стан свого здоров'я, здоров'я населення, а також про наявні та можливі чинники ризику для здоров'я, їх ступінь, яке гарантовано ст. 4 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», фахівцями Центральної санепідстанції МОЗ України підготовлено інформаційний бюлетень, у якому надані відповіді на основні запитання, що хвилюють громадян України стосовно можливого впливу електромагнітного випромінювання на здоров'я людини та контролю за об'єктами, що є його джерелом, з яким ви маєте можливість ознайомитися.

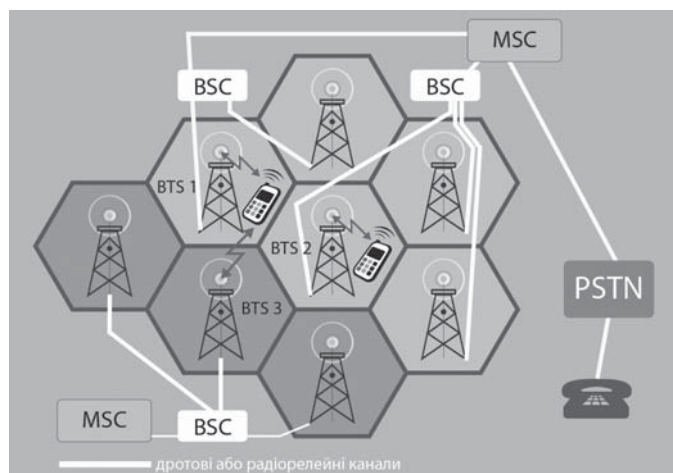
Л. Некрасова,

головний лікар Центральної санепідстанції МОЗ України

МОБІЛЬНИЙ ЗВ'ЯЗОК ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СІЛЬНИКОВОГО ЗВ'ЯЗКУ. ОБЛАДНАННЯ

Система мобільного стільникового зв'язку складається з базових станцій, поєднаних між собою і центром комутації та контролером за допомогою радіорелейних та дровових каналів, а також зі стільників, у яких міститься абонентське обладнання. Передача інформації між базовою станцією (далі — БС) та абонентським обладнанням здійснюється за допомогою електромагнітних хвиль.



Мал. 1. Система стільникового зв'язку (схематично):

BTS — базова станція (встановлюється в центрі або на периферійній зоні стільника);

BSC — контролери;

MSC — центр комутації мобільного зв'язку;

PSTN — телефонна мережа загального доступу.

Базові станції встановлюються для забезпечення зв'язку на певній території покриття — стільнику. Їх кількість залежить від необхідної зони покриття та кількості абонентів, які користуються послугами оператора зв'язку на заданій території. Для забезпечення постійного зв'язку при пересуванні абонента в просторі БС з'єднуються між собою в єдину мережу за допомогою радіорелейних ліній та кабельних оптоволоконних систем зв'язку.

Принцип дії системи мобільного стільникового зв'язку (мал. 1) полягає в тому, що абонент, який знаходиться в зоні дії БС, за допомогою стільникового телефону через радіоканал з'єднується з базовою станцією (BTS 1), у зоні дії якої він перебуває; далі сигнал від BTS 1 через мережу контролерів і комутаторів передається до необхідної БС (BTS 2), що може знаходитися на відстані сотень кілометрів, та встановлюється зв'язок з іншим абонентом.

Типова базова станція стільникового зв'язку складається з технологічного контейнера або пристосованого приміщення для розташування станційного обладнання,

металоконструкції для кріплення антен на необхідній висоті (інколи антени встановлюються на існуючих спорудах, якщо вони забезпечують достатню висоту), а також приймально-передавальних та радіорелейних антен.

Електромагнітну енергію випромінює не вся базова станція, а лише приймально-передавальні та радіорелейні антени, які для забезпечення більшої зони покриття встановлюються на значній висоті щодо поверхні землі й розташовуються на металевих вежах або наявних спорудах (труби котельень, висотні будівлі тощо).

Виходячи з технологічних вимог побудови системи мобільного стільникового зв'язку, антени завжди направлені таким чином, що основна енергія (понад 90 %) зосереджена в доволі вузькому промені (подібно до світла від ліхтарика), що завжди спрямований у бік від споруди, на якій знаходяться антени БС.

Розташовані поряд будинки також не перебувають під впливом випромінювання БС, оскільки промінь завжди спрямовується над сусідніми спорудами або між ними з метою забезпечення якісного зв'язку.

Обробка інформації, що надходить з центру комутації, визначення місця розташування абонента, формування сигналів та багато інших операцій здійснюються за допомогою станційного обладнання, яке розташовується в технологічному контейнері або пристосованому приміщенні.

Окрім станційного обладнання в технологічному контейнері знаходиться кондиціонер, стійки гарантованого електроживлення, протипожежна та охоронна сигналізація, система автоматичного пожежогасіння та інше допоміжне обладнання.

Роботу станційного обладнання БС можна порівняти з роботою системного блока комп'ютера. Так, у комп'ютері інформація із системного блока виводиться на монітор, а в базовій станції інформація від станційного обладнання через фідери спрямовується до антен та за допомогою енергії електромагнітних хвиль передається на великі відстані.

ДЕРЖАВНИЙ САНІТАРНО-ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИЙ НАГЛЯД ЗА БАЗОВИМИ СТАНЦІЯМИ СІЛЬНИКОВОГО ЗВ'ЯЗКУ

Відповідно до вимог Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні та Державних санітарних норм і правил захисту населення від впливу електромагнітних випромінювань, державний санітарно-епідеміологічний нагляд за базовими станціями мобільного стільникового зв'язку та іншими радіотехнічними об'єктами (далі — РТО) здійснюється на стадіях погодження місця їх розташування, експертизи проектів будівництва, прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів та протягом усього періоду експлуатації.



Для встановлення базової станції стільникового зв'язку оператор зобов'язаний звернутися до закладу держсанепідслужби для погодження місця розташування БС. Після погодження місця розташування БС відповідна проектна організація розробляє проект будівництва БС, який також необхідно погодити з держсанепідслужбою. Тільки після позитивних висновків державної санітарно-епідеміологічної експертизи дозволяється розпочинати будівельно-монтажні роботи. Після монтажу базової станції на неї необхідно отримати санітарний паспорт, при розробці якого проводяться відповідні математичні розрахунки та інструментальні вимірювання рівнів електромагнітного поля і встановлюються безпечні технічні параметри БС.

Прийняття в експлуатацію БС здійснюється спеціальною приймальною комісією, до складу якої обов'язково входить представник державної санітарно-епідеміологічної служби. Після прийняття БС в експлуатацію вона знаходиться під постійним наглядом територіальних закладів держсанепідслужби, які періодично обстежують БС та проводять контрольні виміри рівнів електромагнітного випромінювання.

На кожній із зазначених стадій фахівці державної санітарно-епідеміологічної служби проводять роботу, спрямовану на оцінку та запобігання можливому негативному впливу електромагнітного випромінювання від БС на здоров'я населення.

Так, рішення щодо погодження місця розташування БС приймається на підставі оцінки:

- фонових рівнів електромагнітного поля, що створюються вже наявними джерелами випромінювання;
- висотності навколишньої забудови та функціонального призначення прилеглої території, особливостей рельєфу місцевості;
- перспективної забудови;
- технічних характеристик РТО, що планується встановити (кількість і потужність передавачів, ази-мути випромінювання та конструктивні особливості антен тощо);
- результатів розрахунку очікуваних рівнів електромагнітного поля.

При погодженні проекту будівництва оцінюється відповідність проектних рішень вимогам санітарного законодавства, вихідним даним та дозвільним документам. Оцінюються чинники, які під час експлуатації об'єкта можуть негативно впливати на здоров'я й умови праці обслуговуючого персоналу РТО, та оцінюються запропоновані заходи щодо унеможливлення або зменшення негативного впливу фізичних факторів.

За результатами державної санітарно-епідеміологічної експертизи проектної документації оформлюється негативний або позитивний висновок на проект будівництва.

Кожна БС, згідно з вимогами Державних санітарних норм і правил захисту населення від впливу електромагнітних випромінювань, повинна мати санітарний паспорт.

Умовно роботу зі складання санітарного паспорта можна поділити на два етапи:

1 етап — математичне моделювання розподілу електромагнітного поля, що створюється РТО, на прилеглих територіях та приміщеннях.

Розрахунок обов'язково проводиться з урахуванням рельєфу місцевості, існуючої та перспективної забудови, з урахуванням впливу РТО, що вже діють, у тому числі тих, що працюють у різних частотних діапазонах тощо. При цьому проводиться коригування технічних характеристик РТО (зміна висоти підвісу антени, зміна потужності випромінювання, зміна сектора випромінювання, зміна типу антени, зміна кількості передавачів тощо).

2 етап — підтвердження отриманих розрахунковим шляхом результатів натурними інструментальними дослідженнями, які оформлюються відповідними протоколами.

Термін дії санітарного паспорта становить 5 років, однак під час реконструкції РТО та при інших змінах, що можуть впливати на зміну електромагнітної ситуації, санітарний паспорт переоформлюється достроково.

Таким чином, у санітарному паспорті затверджуються характеристики БС (конфігурація, тип обладнання тощо) не ті, які бажає встановити оператор, а ті, що за розрахунками фахівців державної санітарно-епідеміологічної служби будуть створювати безпечні для здоров'я населення рівні електромагнітного поля.

При прийнятті БС в експлуатацію спеціальна приймальна комісія перевіряє відповідність:

- конструктивних рішень збудованої БС затверджені проекту;
- санітарним, протипожежним та екологічним вимогам і нормам, а також вимогам з охорони праці, промислової безпеки та енергозбереження;
- виконаних будівельно-монтажних робіт вимогам нормативної документації;
- результатів проведених індивідуальних і комплексних випробувань устаткування нормативним показником;
- виробничої документації нормативним вимогам.

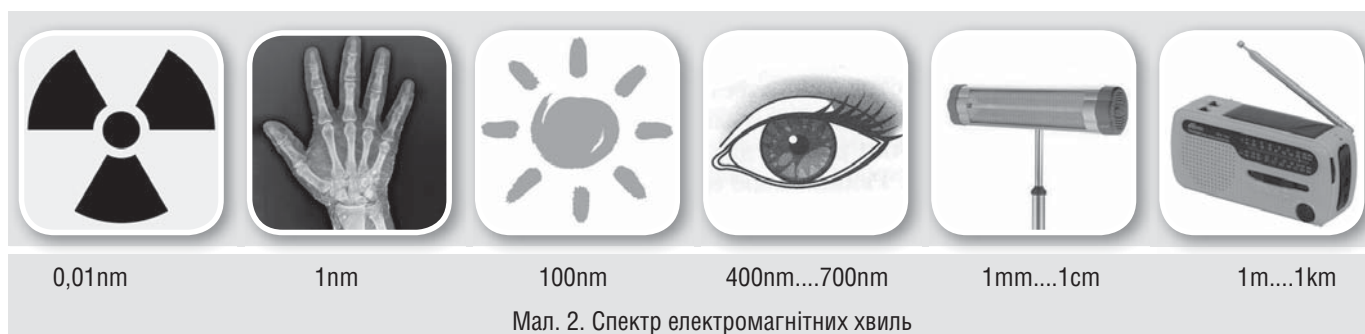
За результатами роботи комісії складається відповідний Акт прийняття в експлуатацію закінченого, збудованого об'єкта.

Лише після того як акт прийняття в експлуатацію буде підписано всіма членами комісії, радіотехнічний об'єкт може бути введено в загальнотехнологічний режим роботи.

Після введення БС у загальнотехнологічний режим роботи, за нею здійснюється поточний державний санітарно-епідеміологічний нагляд шляхом періодичного обстеження та перевірки дотримання й реалізації вимог безпеки для здоров'я та життя людини.

У ході поточного держсанепіднагляду здійснюється оперативний контроль за дотриманням власником БС вимог санітарного паспорта та інструментальний контроль рівнів електромагнітного поля.

Таким чином, базові станції мобільного стільникового зв'язку та інші радіотехнічні об'єкти, що були збудовані та експлуатуються відповідно до вимог са-



нітарного законодавства, перебувають під постійним наглядом держсанепідслужби України.

ЕЛЕКТРОМАГНІТНІ ХВИЛІ, МЕХАНІЗМ РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ТА ВПЛИВ НА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

Електромагнітні хвилі, поширюючись у просторі, переносять енергію на значні відстані. Залежно від частоти чи довжини хвилі (ці величини пов'язані між собою) електромагнітні хвилі відносять до різних діапазонів.

Хвилі в різних діапазонах різним чином взаємодіють із фізичними тілами.

Електромагнітні хвилі з найменшою частотою (або найбільшою довжиною хвилі) належать до радіодіапазону. Радіодіапазон використовується для передачі сигналів на відстань за допомогою радіо, телебачення, мобільних телефонів. У радіодіапазоні працює радіолокація. Радіодіапазон розподіляється на метровий, дециметровий, сантиметровий, міліметровий залежно від довжини електромагнітної хвилі. Швидкість поширення радіохвиль у просторі становить 300 000 км/с.

Електромагнітні хвилі з вищою частотою належать до інфрачервоного діапазону. В інфрачервоному діапазоні знаходиться теплове випромінювання нагрітих тіл. Інфрачервоні промені використовуються в приладах нічного бачення, а також для вивчення теплових коливань у тілах і допомагають встановити атомну структуру твердих тіл, газів та рідин.

Електромагнітне випромінювання з довжиною хвилі від 400 нм до 700 нм належить до діапазону видимого світла. Залежно від частоти й довжини хвилі видиме світло розрізняється за кольорами.

Хвилі з довжиною, меншою за 400 нм, називаються ультрафіолетовими.

Людське око їх не розрізняє, хоча їхні властивості не дуже відрізняються від властивостей хвиль видимого діапазону.

Більша частота, а отже, й енергія квантів такого світла призводить до більш руйнівної дії ультрафіолетових хвиль на біологічні об'єкти. Земна поверхня захищена від шкідливої дії ультрафіолетових хвиль озоновим шаром. Для додаткового захисту організму природа наділила людей темною шкірою. Також ультрафіолетові промені потрібні людині для продукування вітаміну D.

Електромагнітні хвилі ще вищої частоти належать до рентгенівського діапазону. Вони використовуються

у медицині для рентгенівської флюорографії. Найвищу частоту й найменшу довжину мають γ -промені, які утворюються внаслідок ядерних реакцій.

Дуже часто радіохвилі порівнюються з так званою радіацією. Однак таке порівняння помилкове, оскільки радіохвилі належать до спектра неіонізуючого випромінювання і можуть викликати нагрів тканин, а радіація, радіоактивне випромінювання — до спектра іонізуючого випромінювання, яке спричиняє структурні зміни в тканинах та може завдавати суттєвої шкоди здоров'ю людини.

На сьогодні виділяють два види впливу електромагнітного випромінювання на організм людини — це тепловий та інформаційний.

Тепловий — спостерігається при відносно високих рівнях електромагнітного поля та пов'язаний із перетворенням поглинутої електромагнітної енергії в теплову. Зазвичай процеси терморегуляції в організмі розсіюють вироблене тепло, помітний нагрів тканин можливий за досить високого рівня напруженості електромагнітного поля.

Інформаційний — цей вид впливу на сьогодні мало вивчений, однак вважається, що він спостерігається при впливі малоінтенсивних рівнів електромагнітного поля. Поняття інформаційного впливу означає формування біологічного ефекту за рахунок енергії самого організму, зовнішній вплив дає лише поштовх, інформацію для розвитку реакції організму.

САНІТАРНО-ГІГІЄНИЧНЕ НОРМУВАННЯ. ОГЛЯД МЕДИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

З метою захисту здоров'я населення України від впливу електромагнітних випромінювань наказом Міністерства охорони здоров'я України від 01.08.1996 р. № 239 були розроблені та затверджені Державні санітарні норми і правила захисту населення від впливу електромагнітних випромінювань (далі — Санітарні норми). Слід зазначити, що в Радянському Союзі ще в 1978 р. були затверджені «Санитарные нормы и правила размещения радио-, телевизионных и радиолокационных станций». Це був перший у світі документ, що регламентував рівні електромагнітних полів у житловій забудові, умови розміщення радіотехнічних засобів у населених пунктах і тим самим забезпечував захист здоров'я населення від шкідливого впливу електромагнітного випромінювання.

В УКРАЇНІ ВСТАНОВЛЕНІ НАЙЖОРСТКІШІ НОРМИ ЕЛЕКТРОМАГНІТНОГО ВИПРОМІНЮВАННЯ – 2,5 мкВт/см²

Граничнодопустимі рівні електромагнітного випромінювання в різних країнах

Країна	ГДР електромагнітного випромінювання
Росія	10 мкВт/см ²
Білорусь	10 мкВт/см ²
Угорщина	10 мкВт/см ²
Країни Скандинавії	100 мкВт/см ²

Зазначені Санітарні норми разом із Методичними вказівками до них дають змогу суворо регламентувати умови розміщення та експлуатації базових станцій мобільного стільникового зв'язку і тим самим забезпечити належний захист здоров'я населення від впливу електромагнітних полів, що виникають у навколишньому середовищі.

Відповідно до Санітарних норм рівні електромагнітного поля, що створюються базовими станціями мобільного стільникового зв'язку на території, призначеній для забудови, у приміщеннях житлових і громадських будинків, лікувально-профілактичних, оздоровчих, дитячих дошкільних і шкільних закладів, у будинках інвалідів і людей похилого віку, зонах відпочинку, на дитячих і спортивних майданчиках тощо не повинні перевищувати гранично допустимий рівень (ГДР) – 2,5 мкВт/см². Слід зазначити, що вказаний рівень набагато жорсткіший, ніж норми, встановлені іншими країнами Європи та Америки.

До того ж, згідно з російськими санітарними правилами, взагалі не потрібно узгоджувати з держсанепідслужбою встановлення та введення в експлуатацію РТО з ефективною потужністю випромінювання до 10 Вт – в діапазоні частот 30 МГц – 300 ГГц (діапазон частот, у якому працюють базові станції стільникового зв'язку) за умови розташування антени ззовні будівлі. В Україні ж встановлення будь-якого радіотехнічного об'єкта, що випромінює в навколишнє середовище електромагнітну енергію, повинно погоджуватися з державною санітарно-епідеміологічною службою.

Вивченням питань впливу електромагнітних випромінювань на здоров'я людини займається велика кількість державних і недержавних науково-дослідних установ, а також міжнародні організації, основні з яких – Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) та Міжнародний комітет із неіонізуючого випромінювання.

Незважаючи на значну кількість проведених досліджень, на сьогодні відсутні достовірні дані, які б підтверджували, що малоінтенсивне електромагнітне випромінювання від базових станцій стільникового зв'язку, що розташовані та експлуатуються у відповідності до вимог санітарного законодавства, може завдавати шкоди здоров'ю людини.

Разом із тим вчені визнають, що фактор самонавіювання в цьому випадку відіграє важливу роль, і емоційна людина дійсно може відчувати погіршення самопочуття, перебуваючи поблизу базових станцій.

Вивчаючи подібний ефект, група британських вчених з Есекського університету провела експеримент на 56 добровольцях, які скаржилися на хворобливу чутливість до електромагнітного випромінювання (у більшості з них поряд із будинками знаходилися базові станції). В ході експерименту було встановлено, що люди, які скаржаться на підвищену чутливість до електромагнітного випромінювання, не можуть чітко визначити, працює чи не працює в конкретний момент передавач базової станції. Коли автори експерименту говорили їм, що передавач увімкнений, респонденти відразу починали відчувати різні симптоми (одні – головний біль, інші – нудоту, дехто відзначав погіршення зору), хоча насправді передавач залишався вимкненим. Інколи вчені робили вигляд, що вимикають базову станцію, і тоді всі симптоми у волонтерів відразу зникали. Для експерименту були використані базові станції, що працюють у GSM та UMTS-стандартах.

Таким чином, проведений експеримент дав змогу стверджувати, що проблема впливу електромагнітного випромінювання на здоров'я населення має здебільшого психологічний характер.

Слід зазначити, що повідомлення в засобах масової інформації про виявлення випадків масового захворювання на рак населення, яке проживає поблизу місць встановлення базових станцій, викликали низку протестів та сприяли зростанню соціальної напруги.

Однак сьогодні жодні офіційні джерела не підтверджують такої інформації. Зокрема ВООЗ, до складу якої входить Міжнародна агенція з вивчення раку, що займається координацією та проведенням досліджень щодо визначення причин виникнення ракових захворювань у людей, вивченням механізмів канцерогенезу, а також розробкою наукових стратегій боротьби проти раку, до основних факторів ризику розвитку раку відносить:

- інфекції, викликані папіломавірусом людини (передається статевим шляхом) – призводить до 235 тис. випадків смерті від раку на рік;
- надлишкова вага, ожиріння чи адинамія – призводять до 274 тис. випадків смерті від раку на рік;
- зловживання алкоголем – призводить до 351 тис. випадків смерті від раку на рік;
- тютюнопаління – щорічно призводить до 1,8 млн випадків смерті від раку (60 % цих випадків припадає на країни з середнім та низьким рівнем доходів);
- вплив канцерогенів у виробничих умовах – призводить до близько 125 тис. випадків смерті від раку на рік.

Протягом останніх 15 років ВООЗ проводяться дослідження щодо потенційного взаємозв'язку між роботою радіочастотних передавачів та виникненням раку. Однак у результаті цих досліджень не було отримано фактичних даних, які підтверджують, що вплив радіочастотних сигналів призводить до збільшення ризику захворювання на рак.

В інформаційному бюлетені «Електромагнітні поля та охорона громадського здоров'я. Базові станції і бездротові технології» ВООЗ повідомляє, що враховуючи дуже низький рівень впливу та отримані на сьогоднішній



день результати досліджень, можна вважати, що немає будь-яких переконливих наукових даних, які свідчать, що малоінтенсивне електромагнітне випромінювання від базових станцій мобільного стільникового зв'язку та бездротових мереж призводить до негативних наслідків для здоров'я людини.

НАЙПОШИРЕНІШІ ЗАПИТАННЯ ТА ВІДПОВІДІ

Для чого встановлюються базові станції стільникового зв'язку?

Базові станції встановлюються для забезпечення якісного зв'язку на певній території покриття — стільнику. Їх кількість залежить від кількості абонентів, які користуються послугами оператора зв'язку на заданій території. Для забезпечення постійного зв'язку при пересуванні абонента у просторі БС з'єднуються між собою в єдину мережу за допомогою радіорелейних ліній.

Принцип дії базової станції. Абонент, який знаходиться в зоні дії БС, за допомогою стільникового телефону через радіоканал з'єднується з базовою станцією, далі сигнал через мережу базових станцій передається на відповідну відстань (сотні кілометрів), та встановлюється зв'язок з абонентом, якому Ви телефонуєте.

Чи можна встановлювати базові станції стільникового зв'язку на громадських і житлових будинках та чи можна встановлювати на одному місці більше однієї базової станції?

Дозволяється встановлювати одну і більше БС на громадських і житлових будинках за умови, що сумарний рівень електромагнітного випромінювання не буде перевищувати ГДР, встановлений санітарними нормами.

Хто контролює встановлення та роботу БС?

Окрім Державної санітарно-епідеміологічної служби, яка слідкує, аби робота БС не завдавала шкоди здоров'ю населення, контроль за встановленням та експлуатацією базових станцій здійснюють:

МНС України — контроль за дотриманням пожежної безпеки;

Держгірпромнагляд — контроль за забезпеченням безпечних умов праці обслуговуючого персоналу;

ДЦ «Укрчастотнагляд» — контроль за використанням радіочастот, оцінка електромагнітної сумісності радіоелектронних засобів, моніторинг БС на предмет незаконного використання радіочастот;

Держархбудінспекція — контроль і нагляд з питань будівництва, містобудування та архітектури, надає дозволи на виконання робіт з нового будівництва, реконструкції, реставрації, капітального ремонту, впорядкування об'єктів містобудування, розширення та технічного переоснащення підприємств. Також контроль за встановленням та роботою БС здійснюють місцеві ради народних депутатів та державні адміністрації.

Чому БС встановлюється саме в цьому місці?

Місце розташування базової станції визначається, виходячи з необхідності забезпечити покриття та якість зв'язку, і зумовлене наявністю приміщень і територій, що відповідають технічним вимогам для встановлення відповідного обладнання.

Чи будуть працювати інші побутові прилади, наприклад, телевізор, без перешкод?

Для операторів мобільного стільникового зв'язку виділяються діапазони частот, які не перетинаються з частотним спектром телебачення. Обладнання базових станцій має сертифікати відповідності та висновки щодо електромагнітної сумісності, які дають право на встановлення обладнання з визначеними умовами користування радіочастотним ресурсом України. Таким чином, вплив на побутові прилади, у тому числі телевізор, — неможливий.

Чи відповідають встановлені в Україні рівні електромагнітного випромінювання світовим стандартам, аналогічним нормам в інших країнах?

Встановлені в Україні граничнодопустимі рівні електромагнітного випромінювання набагато жорсткіші, ніж норми, рекомендовані Міжнародною комісією із захисту від неіонізуючого випромінювання та встановлені в інших країнах світу.

Для порівняння: граничнодопустимі рівні електромагнітного випромінювання в Україні — 2,5 мкВт/см², в Росії, Білорусі — 10 мкВт/см², в окремих країнах Скандинавії — 100 мкВт/см².

Підготовлено фахівцями Центральної санепідстанції МОЗ України: завідувачем лабораторії електромагнітних полів та інших фізичних факторів **О. Штильом** та завідувачем відділу комунальної гігієни **С. Протасом**

ДОСЛІДЖЕННЯ ВООЗ, ЯКІ ПРОВІДИЛИСЯ ОСТАННІ 15 РОКІВ, НЕ ПІДТВЕРДИЛИ, ЩО ВПЛИВ РАДІОЧАСТОТНИХ СИГНАЛІВ ПРИЗВОДИТЬ ДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ РИЗИКУ ЗАХВОРЮВАННЯ НА РАК

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Просимо надсилати запитання до редакції у зручний для вас спосіб за вказаною нижче адресою. Ваші запитання будуть розглянуті компетентними фахівцями, а їхні відповіді опубліковані на сторінках додатка.



Адреса для письмової кореспонденції:

ДП «Редакція журналу «Охорона праці»,
вул. Попудренка, 10/1, м. Київ, 02100.

Електронна пошта: dnorop@gmail.com



Редакція журналу «ОХОРОНА ПРАЦІ»

Ціни від виробника!

Знаки безпеки, що відповідають Технічному регламенту, стандартні і на замовлення



**Передплачуйте єдиний в Україні
державний науково-виробничий
журнал «Охорона праці»**

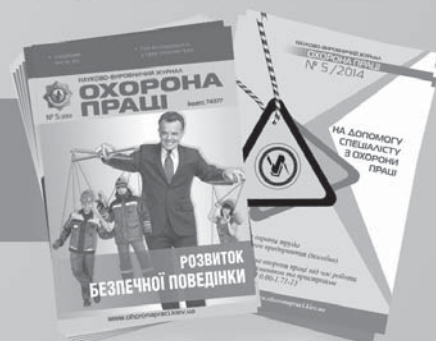
Індекси журналів:

«Охорона праці» – 74377

«Охрана труда» – 74378

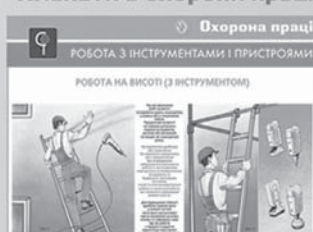
Поліграфічні послуги:

знаки безпеки,
брошури, буклети,
календарі, грамоти, листівки
(044) 559-62-79



**64 стор. + 64 стор.
КОРИСНОЇ ІНФОРМАЦІЇ**

Плакати з охорони праці



**Надаємо рекламні
послуги на сторінках
журналу та додатка
тел.: (044) 296-05-65,
296-82-56**

mail@ohoronapraci.kiev.ua
www.ohoronapraci.kiev.ua

02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1,
тел./факс (044) 559-19-51, тел. 558-74-27

**ЛІТЕРАТУРА: НОРМАТИВНА, ТЕХНІЧНА,
НАВЧАЛЬНА, ДОВІДКОВА**



- ОХОРОНА ПРАЦІ
- БУДІВНИЦТВО
- ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА
- ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКА
- БЕЗПЕКА ГАЗОВИХ РОБІТ
- РОБОТИ НА ВИСОТІ
- РОБОТИ З ІНСТРУМЕНТАМИ
- ПЕРША МЕДИЧНА ДОПОМОГА
- БЕЗПЕКА ДОРОЖНЬОГО РУХУ
- ВАНТАЖНО-РОЗВАНТАЖУВАЛЬНІ РОБОТИ

НОВИНКА

*Російською
та українською мовами*

ЗНАКИ ДОРОЖНІ, ЗНАКИ БЕЗПЕКИ

- НА ПЛАСТИКУ ТА САМОКЛІЙЦІ
- СТАНДАРТНІ ТА НА ЗАМОВЛЕННЯ



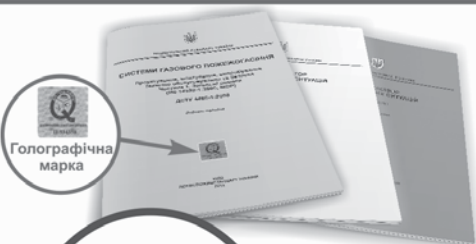
**КОЛЬОРОВІ НАОЧНІ ПОСІБНИКИ:
СТЕНДИ, ПЛАКАТИ, ПЛАНШЕТИ**

- СТЕНДИ ЗА ІНДИВІДУАЛЬНИМ ЗАМОВЛЕННЯМ
- ОФОРМЛЕННЯ КАБІНЕТІВ ОХОРОНИ ПРАЦІ, ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ, ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ



ВСІ ЧИННІ В УКРАЇНІ ДСТУ, ГОСТИ

**ЖУРНАЛИ, ПОСВІДЧЕННЯ,
ІНСТРУКЦІЇ, БЛАНКИ**



Поштова адреса:
61023, м. Харків
а/с 10325
www.fort.kharkiv.com

Центральний офіс у Харкові:
пров. Театральний, 11/13, к. 518
Тел.: (057) 714-09-08, 714-20-57,
715-63-65, 760-17-08, 715-66-77
e-mail: fortsales@ukrpost.ua

Офіс у Києві:
вул. Саксаганського, 110, оф. 5
Тел.: (044) 229-09-84
Факс: (044) 234-94-63
e-mail: fort@kv.ukrtel.net