

■ Реформування системи
охорони праці

■ Нові підходи до аналізу
травматизму



№ 4/2016

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

індекс 74377



International
Labour
Organization

СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ



КОЛЕКТИВНИЙ ВИКЛИК

28 КВІТНЯ - ВСЕСВІТНІЙ ДЕНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

www.ohoronapraci.kiev.ua

БЕЗПЕКА ПОНАД УСЕ!

АВЦЕНТР

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

3M

CERVA

DUPONT

BICAP

BLS

UNIVET

EVONIK

MAPA

SCOTT

VOCHOC

VOSS

+380 44 230-87-07

WWW.AVCENTR.COM.UA

ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ



ВОСТОК СЕРВИС



СПЕЦОДЯГ

СПЕЦВЗУТТЯ

ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

uvex 3M Ansell PANDA HECKEL JSP
NITRAS SAFE-TEC Honeywell SAFETY.Lab plum

ТОВ «Восток-Сервіс»

Сайт: ukrvostok.prom.ua

Київ: 0(44) 422-95-30
Харків: 0(57) 766-72-91

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



ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО

«КИЇВСЬКИЙ ЕКСПЕРТНО-ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР ДЕРЖПРАЦІ»

Правові аспекти діяльності підприємства:

Дозволи: № 1294.15.32, № 1295.15.32 від 13.05.2015; № 339.15.30-74.30.0, № 340.15.30-74.30.0, № 341.15.30 від 08.05.2015; № 410.15.30 від 04.06.2015
Державна система сертифікації: UA.P.087, UA.PN.087 наказ № 206 від 24.02.2014; UA.MQ.033 наказ № 205 від 24.02.2014
Свідоцтва: № ПТ-159/15 від 15.05.2015; № ПТ-376/15 від 27.10.2015; № 0994 від 22.12.2015

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА:

- експертиза щодо додержання вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт та експлуатації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
- експертиза машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки на відповідність вимогам законодавства про охорону праці щодо їх застосування;
- експертиза (перевірка) технологічної, конструкторської, технічної документації, впровадження нових технологій, виготовлення засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці;
- технічний огляд, випробування, експертне обстеження (технічне діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
- експертиза стану будівель, споруд, машин і механізмів;
- випробування в акредитованій лабораторії посудин, що працюють під тиском, трубопроводів й арматури, підіймальної техніки, атракціонів, ліфтів та ескалаторів, котлів, електрообладнання;
- технічна експертиза безпеки проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації гірничих підприємств, експертиза проектів проти-аварійного захисту гірничих підприємств;

- оцінка відповідності продукції вимогам 12 технічних регламентів;
- проведення аудиту систем управління охороною праці на виробництві, сертифікація систем управління охороною праці;
- неруйнівний та руйнівний контроль металу і зварних з'єднань устаткування підвищеної небезпеки;
- складання паспортів на устаткування підвищеної небезпеки;
- вимірювальні роботи та випробування електрообладнання, електрозахисних засобів;
- тепловізійний контроль, енергетична паспортизація та енергоаудит;
- атестація робочих місць за умовами праці;
- навчання посадових осіб та фахівців відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони праці.



10248
ISO/IEC 17065



80076
ISO/IEC 17021



211889
ДСТУ ISO/IEC 17025

04073, м. Київ, вул. Ливарська, 1а
тел. (044) 454-10-00, факс (044) 454-10-10

www.ketc.kiev.ua
e-mail: wr@ketc.kiev.ua

ПОЧНІТЬ СПІВПРАЦЮВАТИ З НАМИ СЬОГОДНІ, І МИ ВИПРАВДАЄМО ВАШУ ДОВІРУ ЯК НАДІЙНИЙ ДІЛОВИЙ ПАРТНЕР



ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Сфера охорони праці в Україні, як, наприклад, і галузь освіти, живе за окремим календарем. В учнів і студентів новий навчальний рік розпочинається 1 вересня, а у працехоронців — 28 квітня, цю дату міжнародна спільнота проголосила Всесвітнім днем охорони праці.

В Україні ми відзначаємо цей день уже десятий рік поспіль, тому вітаю вас, шановні читачі, зі своєрідним ювілеєм. Протягом тижня охорони праці, а потім, хоч і менш активно, упродовж усього року проводять відповідні тематичні заходи, обговорюють наболілі питання щодо виробничої безпеки та здоров'я працюючої людини.

Хочу зазначити, що Міжнародна організація праці (МОП), яка щороку визначає девіз Всесвітнього дня охорони праці, завжди дуже влучно націлюється на найактуальніші проблеми, що потребують підвищеної уваги суспільства. Минулий рік проходив під девізом «Приєднуйтеся до формування превентивної культури охорони праці». Як тоді, так і надалі Держпраці, виконуючи свої наглядові функції, одночасно працюватиме у форматі запобіжних дій при реалізації державної політики у сфері охорони праці. По-перше, профілактика нещасних випадків і профзахворювань є одним із найважливіших напрямів діяльності новоствореної служби. І по-друге, в умовах дії мораторію на перевірки підприємств наглядовими органами саме завдяки превентивній роботі інспекторів удалось утримати стан промислової безпеки та охорони праці в країні на задовільному рівні, а по деяких галузях навіть знизити рівень травматизму.

Тема Всесвітнього дня охорони праці 2016 року «Стрес на робочому місці: колективний виклик» присвячена психоемоційним станам працівників. І хоч девіз МОП звучує це питання, обмежуючи його робочими місцями (читайте звернення з нагоди свята і тематичні статті в журналі), у нинішніх українських реаліях ми маємо розглядати цю проблему набагато ширше. Значною мірою стресовий стан наших працівників зумовлений не поганим виробничим середовищем чи напруженими стосунками в окремому колективі, а складною соціально-економічною ситуацією в державі. Ризик не отримати заробітну плату чи взагалі втратити роботу, зростання цін і вартості комунальних послуг, зниження рівня життя населення — саме ці чинники формують сьогодні стресове середовище не тільки для працівників, а й для всіх громадян країни.

Утім, усвідомлюючи наявні проблеми, ми рухаємося вперед, назустріч європейському рівню життя, у тому числі й у сфері охорони праці. Я впевнений, що спільними зусиллями ми гідно подолаємо кризу та виберемо своє право на європейське майбутнє.

Сьогодні в усіх сферах суспільного життя, у тому числі й в охороні праці, необхідно переймати успішний досвід західних колег, впроваджувати прогресивні технології, сучасні системи управління тощо. А що стосується стресових навантажень у процесі трудової діяльності, давайте разом — і працівники, і роботодавці — подбаємо про гідні умови на робочих місцях. Адже створення здорового виробничого середовища на конкретному підприємстві — справа його безпосередніх керівників.

І тут дуже важливо розвивати соціальний діалог, адже озвучення, а згодом і усвідомлення проблеми всіма зацікавленими сторонами — це шлях до її вирішення.

*Голова Державної служби України
з питань праці **Роман Чернега***

Редакційна колегія

Левицький Михайло Анатолійович — генеральний директор ТОВ «Технічні та управлінські послуги», корпоративний партнер TÜV SÜD, канд. екон. наук

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

Зіміна Олена Спиридонівна — головний спеціаліст з питань ОП та пожежної безпеки Державної інспекції ядерного регулювання України

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

Лисюк Микола Олександрович — заступник директора з наукової роботи ННДІПБОП, канд. техн. наук

Мірошниченко Олексій Валентинович — виконавчий віце-президент Конфедерації роботодавців України

Савчук Сергій Петрович — Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні

Українець Сергій Якович — заступник голови Укрнафтогазпрофспілки

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

Богданова Ольга Віталіївна — менеджер з виробничої безпеки праці та охорони довкілля

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



Зміст

■ Безпека праці

Олександр Фандеєв
Від оборонної тактики до наступальної 3
Результати роботи VII з'їзду Федерації профспілок України

Звернення Організаційного комітету з підготовки та проведення у 2016 році заходів з нагоди Дня охорони праці в Україні 4

Олег Моїсеєнко
Перечитуючи доповідь МОП 6
Аналіз деяких тез доповіді МОП 2015 року у світлі українських реалій

Олександр Фандеєв
Соціальний захист з людським обличчям 10
Верховна Рада ратифікувала Конвенцію МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102

Дмитро Матвійчук
МОП в Україні: новий проект на підтримку Держпраці 11
В Україні розпочато серйозну роботу з розвитку превентивної культури охорони праці

Ольга Грінцова
Стрес як наслідок прогресу 14
Про стресові професії, причини професійних стресів і способи боротьби з ними

Ганна Данилюк
Як боротися з мобінгом і булінгом 18
Психоемоційний стан як один із основних чинників безпеки на виробництві

Вітаємо переможців! 22
Підсумки відбіркового етапу Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей»

Олександр Фандеєв
За крок до ризик-орієнтованої СУОП 25
Про концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні

Олеся Цибульська, Наталія Чумакова
Пошук оптимального рішення 26
Про концептуальні засади впровадження ризик-орієнтованого підходу в СУОП

Вадим Кобець
Дорогу здолає той, хто йде 30
Досвід впровадження сертифікованої інтегрованої системи менеджменту

Олег Моїсеєнко
Час виправляти недолики 34
Кращий світовий досвід управління у сфері охорони праці для застосування в Україні

Сергій Колесник
Навчально-виробничий центр «Професіонал»: 60 років досвіду 36
Етапи розвитку та новітня історія одного з найстаріших професійних навчальних закладів Києва

Олег Моїсеєнко
Запобігаємо механічному травмуванню 38
Про способи захисту від небезпечних виробничих чинників

Микола Федоренко
Аналізуємо травматизм по-новому 40
Про новий, більш об'єктивний метод статистичного аналізу виробничого травматизму

Олександр Пількевич
Досвід не гарантія безпеки 46
Про причини травмування досвідчених працівників на прикладі одного нещасного випадку

Віталій Заніздра
Скільки ще грому гриміти? 47
Свідоме нехтування вимогами безпеки праці — основна причина нещасних випадків на виробництві

Володимир Потебешко
Установи основну причину нещасного випадку 48
Навчальний практикум журналу на допомогу спеціалістам з ОП

■ Медицина праці

Сергій Колесник
Немає моряків — немає проблем 50
Про неврегульованість у галузі морської медицини

■ Соціальний захист

Сергій Гордєєв
Порятунок потоплячих — справа рук самих потоплячих 52
Закон «Про охорону праці» дає працівникам ефективний цивілізований спосіб відстоювати своє право на безпечні умови праці

■ На допомогу фахівцю з охорони праці

ISO 14001:2015. Системи екологічного менеджменту
Безпечна експлуатація верстатів для холодного оброблення металів. Оброблення металів тиском



Читайте в наступному номері:
Безпека праці на будмайданчику

ЧИТАЙТЕ НАС НА
www.facebook.com/1415021262063604



На обкладинці — плакат МОП до Всесвітнього дня охорони праці 2016 року.

Редакція журналу

Матвійчук Дмитро Іларіоніович —
головний редактор журналу «Охорона праці»
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
Реклама (044) 296-05-65, 296-82-56
Відділ передплати (044) 559-19-51, 558-74-27
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, Вінницька,
Миколаївська, Кіровоградська, Одеська,
Херсонська та Черкаська обл. —
Колесник Сергій Анатолійович (051) 632-23-29
Донецька, Дніпропетровська, Запорізька та
Полтавська обл. —
Моїсеєнко Олег Васильович (097) 694-01-21
Волинська, Івано-Франківська, Житомирська,
Закарпатська, Київська та м. Київ, Львівська, Рівненська,
Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька обл. —
Фандеєв 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 05.04.2016. Формат 60х84/8.
Папір — крейдований глянцевий. Друк — офсетний.
Ум. друк. арк. — 14,02. Наклад 4 253. Зам. № 386.
Надруковано в друкарні ТОВ «Інтерекспресдрук».
03680, Київ, вул. Сим'ї Сосніних, 3.
Журнал видається українською та російською мовами.
Загальний наклад — 5 997 прим.
Редакція журналу «Охорона праці» — колективний член Європейської асоціації з безпеки.

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

Від оборонної тактики до наступальної



Підвищення цін і тарифів, заморожування розмірів прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати, зменшення сум одноразової допомоги потерпілим на виробництві та оплати лікарняних, скасування законного права працівників як застрахованих осіб на санаторно-курортне лікування, відтермінування індексації зарплат і пенсій, урізання соціальних гарантій та пільг, занепад вітчизняного виробництва, зростання рівня безробіття, проблеми з фінансуванням професійно-технічних навчальних закладів, сюрпризи нового Трудового кодексу... Такі болючі теми порушували учасники **VII з'їзду Федерації профспілок України (ФПУ)**, що відбувся 24 березня у Києві.

У його роботі взяли участь близько 1 тис. осіб — представників найчисельнішого в країні 6,4-мільйонного профоб'єднання та гості форуму. На з'їзд було запрошено вищих керівників владного Олімпу, проте присутні мали задоволення побачити та послухати лише **міністра соціальної політики України Павла Розенка**. На деякі тези його виступу реакція делегатів була неоднозначною, а після промови його закидали гострими запитаннями



та репліками, які варто було б адресувати всьому складу уряду.

Про здобутки та недоліки в роботі профспілок у 2011–2016 рр. прозвітував Голова ФПУ **Григорій Осовий**. Він відзначив, зокрема, що ФПУ в умовах впровадження урядом політики «жорсткої економії, масштабного падіння виробництва, зростання безробіття, падіння життєвого рівня людей, зазіхання влади на майновий комплекс» вимушена була з 2014 р. перейти до «оборонної тактики дій». Так, з 2014 р. ФПУ вступає у трудовий спір з КМУ і об'єднан-

ням роботодавців з приводу збільшення заборгованості по зарплаті, висловлює недовіру уряду, укріплює співпрацю з громадськими організаціями, Європейською конфедерацією профспілок, влаштовує акції протесту... Щоправда, вони не стали масовими, тож профспілкам належить виборювати заборонене «галузовими законами» право громадян на страйк, переорієнтувати свої організації передусім на правозахисну роботу і вчитися наступати, як країни ЄС, — єдиним фронтом.

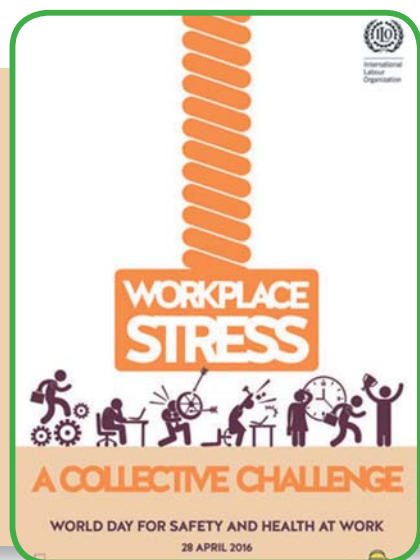
Дуже важко йдуть переговори щодо укладення нової Генеральної угоди через те, що сторона уряду та роботодавців не сприймає профспілкових вимог. Основні розбіжності полягають у різному баченні вартості праці та її оплати. Каменем спотикання є пропозиції ФПУ підвищувати зарплату в рази, а не на відсотки, корелювати зарплати і пенсії з динамікою підвищення цін і тарифів, покінчити з абсурдною політикою дешевої робочої сили, яка призводить до демотивації праці та масового відтоку кваліфікованих кадрів за кордон. Зважаючи на прем'єраду (обговорення кандидатури нового прем'єра), ФПУ ухвалила рішення продовжити перемовини щодо Генеральної угоди вже з оновленим урядом.

Делегати VII з'їзду затвердили Стратегію діяльності ФПУ на 2016–2021 рр. **«Європейський вибір»**, яка спрямована на створення ефективної економіки, продуктивних робочих місць, нову соціальну політику та європейські стандарти життя. Розглянули та затвердили Резолюцію VII з'їзду, зміни до Статуту, а також обрали **Головою ФПУ Григорія Осового**. Після завершення роботи з'їзду відбулося перше засідання Ради ФПУ, на якому обрали заступників Голови ФПУ — **Євгена Драп'ятого і Володимира Саєнка**.

Олександр Фандєєв, спецкор,
фото автора



Журнал «Охорона праці» вітає Григорія Васильовича з обранням на посаду Голови Федерації профспілок України і, приєднуючись до численних побажань, щиро зичить трудової наснаги, міцного здоров'я та невичерпної життєвої енергії.



«СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: КОЛЕКТИВНИЙ ВИКЛИК»

Девіз 2016 року

ЗВЕРНЕННЯ

Організаційного комітету з підготовки та проведення у 2016 році заходів з нагоди Дня охорони праці в Україні

до центральних та місцевих органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок, засобів масової інформації, керівників і працівників підприємств, установ та організацій

ШАНОВНІ КОЛЕГИ!

За ініціативи Міжнародної організації праці (МОП) з метою привернення уваги світової спільноти до питань охорони праці та смертності працівників на робочому місці щорічно 28 квітня, починаючи з 2002 року, понад 100 країн світу відзначають Всесвітній день охорони праці. Наша держава підтримала цю ініціативу і відповідно до Указу Президента від 18.08.2006 № 685/2006 визначила 28 квітня як День охорони праці в Україні.

У 2016 році Всесвітній день охорони праці за рекомендацією МОП відзначатимуть під девізом «Стрес на робочому місці: колективний виклик».

Одним з індикаторів розвитку суспільства є стан здоров'я населення, зокрема працівників. За станом здоров'я окремої людини стоять якість трудових ресурсів держави, продуктивність праці та обсяг валового внутрішнього продукту.

Психосоціальні ризики та стрес на робочому місці є одними з найскладніших питань у сфері охорони праці та здоров'я, актуальність яких загальноновизнана для всіх країн, професій і працівників.

Стрес – фізична та емоційна реакція організму, яка виникає тоді, коли посадові обов'язки не відповідають здібностям, ресурсам і потребам працівника. Стрес на робо-

чому місці не є виключно негативним явищем, проте надмірності (сильний, тривалий, регулярний) неприпустимі.

За офіційними даними EU-OSHA, близько половини працівників у ЄС працюють в умовах стресу, а зростання

кількості порушень, пов'язаних зі стресом на робочому місці, зумовлене поширенням гнучких і нестабільних форм зайнятості (72% загальної кількості респондентів), надмірним навантаженням працівників (66%), а також такими явищами, як моральне та фізичне насилля (59%).

Результати досліджень, проведених в Європі та інших розвинених країнах, довели, що стрес на робочому місці є причиною від 50% до 60% усіх втрачених робочих днів.

Питання психоемоційного стану, в тому числі стресових ситуацій на виробництві, стало предметом розгляду 34-го Міжнародного конгресу з питань безпечної життєдіяльності та виробничої медицини, який відбувся

27–30 жовтня 2015 року в м. Дюссельдорфі (Німеччина).

У тривалій перспективі стрес на робочому місці може призвести до виникнення безсоння, емоційного занепокоєння, мігрені, хронічної втоми, депресії, алергії, захворювань опорно-рухового апарату, гіпертонії, виразкової хвороби шлунка, захворювань серцево-судинної системи, серцевого нападу, нещасного випадку та навіть спровокувати самогубство.



Усі зазначені наслідки стресу на робочому місці негативно впливають на діловий імідж і конкурентоспроможність підприємства, а в грошовому еквіваленті призводять до значних фінансових втрат.

Протягом останніх років в Україні спостерігається тенденція до зниження рівня виробничого травматизму. Так, за даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, у 2015 році порівняно з 2014-м кількість нещасних випадків на виробництві зменшилась на 8,1% (з 4999 до 4592), з них зі смертельним наслідком – на 6,3% (з 384 до 360). При цьому тривалий час зберігається ситуація, коли серед причин настання нещасних випадків друге місце посідають психофізіологічні причини (близько 23% загальної кількості), до яких і належить стрес на робочому місці. На сьогодні українські працівники підпадають під дію стресу частіше через менші можливості для здобуття бажаної роботи, страх її втратити, суттєве зниження фінансової стабільності тощо.

У сучасних економічних, політичних і соціальних умовах, що склалися в Україні, важливо під час планування своєї господарської діяльності враховувати наслідки стресів, які отримують працівники на робочому місці та за межами підприємства і через які вони страждають.

Захистити та зміцнити здоров'я, добробут і продуктивність як усього колективу, так і кожного окремого праців-

ника неможливо без розуміння природи стресу та механізмів його впливу на людей і підприємство, а також без добре спланованої програми, яка пом'якшить його згубні наслідки і, що важливіше, запобігатиме їх виникненню.

Робоче місце одночасно є значним осередком психо-соціальних ризиків та ідеальним місцем для їх усунення.

Вчасне розпізнавання залежності стану працівника від стресу, який він отримав, може зберегти його життя або як мінімум здоров'я.

Стрес – це виклик не лише працівнику, а й усім, хто причетний до колективної праці. Управління стресом має стати основним пріоритетом як для роботодавців, так і для самих працівників.

Усвідомлюючи важливість порушеного питання, тривалу перспективу його вирішення, Організаційний комітет звертається до центральних і місцевих органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок, керівників і працівників підприємств, установ та організацій із закликом звернути увагу на необхідність проведення конкретних профілактичних заходів, спрямованих на запобігання стресам та їх потенційним наслідкам на робочому місці.

Організаційний комітет звертається до представників засобів масової інформації з проханням забезпечити всебічне висвітлення заходів, що відбуватимуться в Україні в рамках Дня охорони праці.



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 отримають сертифікат спеціаліста систем менеджменту охорони праці міжнародного зразка.



І 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

Перечитуючи доповідь МОП

Українське суспільство давно й гучно заявило про євроінтеграційні устремління своїх громадян. Що ж нам належить зробити для втілення їх у життя? Чим відрізняються українські реалії в питаннях охорони праці від передових європейських стандартів і підходів? Щоб загалом оцінити різницю цих позицій, автор вирішив зіставити деякі тези доповіді МОП «Разом підвищимо культуру профілактики в охороні праці», приуроченої до Всесвітнього дня охорони праці в 2015 р. (далі – Доповідь), з інформацією про нашу дійсність.



Олег Моїсєнко,
власкор

У преамбулі Статуту МОП захист трудящих від хвороб, професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві названо одним із пріоритетних напрямів діяль-

ності, що актуальний і нині. Філадельфійська декларація 1944 р. і Сеульська 2008 р. відзначали, що право на безпечне й здорове виробниче середовище слід визнати не тільки як трудове, а й як основне право людини.

Тому обов'язки уряду, роботодавців і працівників слід вважати складовими, які взаємодоповнюють і взаємопосилюють одна одну та сприяють досягненню загальної мети — забезпеченню гідного рівня охорони праці.

Успіхи та невдачі українського працезахоронного співтовариства в управлінні виробничими небезпеками — це питання не лише вжитих запобіжних заходів і заходів контролю, а й показник реального ставлення його різних

соціальних підгруп до проблеми охорони здоров'я та безпеки працівників.

СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Конвенція 1985 р. № 161 і відповідна рекомендація № 171 передбачають створення на підприємствах служб охорони праці, які покликані забезпечувати реалізацію політики в галузі охорони праці, здійснення належних запобіжних заходів і заходів контролю та відповідальності за сприяння роботодавцям і працівникам у зусиллях зі створення і збереження безпечного та нешкідливого для здоров'я виробничого середовища.

Як відомо, основні завдання, функції, організація роботи служби охорони праці українського підприємства та права її працівників викладено в НПА ОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці».

На жаль, у цьому акті немає однієї дуже важливої тези, яка міститься в Доповіді, — під час виконання своїх функцій персонал служби охорони праці має користуватися повною професійною незалежністю від роботодавця. Зважаючи на власний виробничий досвід, автор упевнений, що в разі здійснення відповідного правового опрацювання цієї тези й виведення служби охорони праці з підпорядкування роботодавцеві, залишивши без змін її завдання й місце роботи, реалізація цього нововведення стала б потужним стимулом до істотного підвищення рівня охорони праці на українських підприємствах.

Про особисті якості, які треба мати спеціалістам служби охорони праці, сказано в Міжнародному кодексі етичних норм для них, затвердженому Міжнародною комісією з гігієни праці в березні 2012 р.: «Спеціалісти з охорони праці зобов'язані захищати життя та здоров'я працівників, поважати людську гідність і просувати найвищі етичні принципи в стратегіях і програмах з охорони праці. Крім того, вони зобов'язані проявляти високі моральні якості в професійній поведінці, бути неупередженими і зберігати конфіденційність медичних даних і приватного життя працівників». Відповідно до рекомендацій Доповіді фахівці служб охорони праці повинні мати глибокі знання з низки дисциплін і навички застосування стратегічної методології щодо управління небезпечними виробничими факторами, оскільки цього від них вимагають завдання успішного впровадження СУОП.

Статистична інформація МОП про масштаби виробничого травматизму та професійної захворюваності в усьому світі

	щорічно	щодня	кожні 15 с
Помирає від: – травм – професійних захворювань	> 350 тис. осіб 2 млн осіб > 2,3 млн осіб	6,4 тис. осіб	1 особа
Разом			
Професійні захворювання спричиняють загибель частіше, ніж нещасні випадки на виробництві	у 6 разів		
Кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві (без смертельного результату)	> 313 млн осіб	860 тис. осіб	153 особи
Кількість професійних захворювань (без смертельного результату)	160 млн осіб		
Масштаб витрат (втрачений робочий час, компенсації працівникам, зупинення виробництва, медичні витрати тощо)	4% світового ВВП або 1,25 трлн дол. США		
Перевищення суми витрат над розміром допомоги на розвиток	> у 20 разів		



ІНСПЕКЦІЯМ І ПЛАНОВИМ ПЕРЕВІРКАМ СЛІД БУТИ!

Доповідь містить ще одну тезу, досить актуальну в нинішніх умовах. У ній зазначається, що, попри неабияку користь рекомендаційних стандартів і механізмів самоконтролю, для забезпечення охорони здоров'я й безпеки працівників, а також збереження навколишнього середовища, як і раніше, необхідні:

- суворі системи регулювання і правозастосування, що передбачають наявність компетентних, з достатніми повноваженнями інспекцій праці;
- проведення ними таких превентивних дій, як планові інспекційні перевірки.

РОЛЬ РОБОТОДАВЦІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Оскільки виробничі небезпеки й ризики виникають на робочому місці, саме роботодавці відповідають за те, щоб машини, механізми, устаткування, матеріали, будинки, процеси, а також хімічні, фізичні й біологічні речовини і матеріали, що перебувають у їхньому віданні, були безпечними й **не спричиняли загрози здоров'ю працівників під час вжиття відповідних захисних заходів.**



- Із цією метою, як сказано в Доповіді, роботодавці повинні:
- вживати відповідних запобіжних захисних заходів і заходів контролю;
 - надавати відповідний захисний спецодяг та інші ЗІЗ;
 - забезпечувати консультування, інформування та відповідну підготовку працівників за всіма аспектами охорони праці;
 - заохочувати активну участь працівників у питаннях охорони праці;
 - розробляти політику охорони праці й мати прагнення забезпечувати безпеку та охорону здоров'я всіх співробітників на підприємстві;
 - послідовно реалізовувати політику в сфері охорони праці за допомогою конкретних програм, дій і колективних договорів;
 - забезпечувати дотримання відповідних національних законів і норм із питань охорони праці;
 - розглядати СУОП як логічний і корисний інструмент безперервного вдосконалювання охорони праці на підприємстві поряд з іншими напрямками економічної діяльності;
 - передбачати належні заходи зі зміцнення здоров'я працівників і надання першої допомоги;
 - знати про негативні наслідки психосоціальних ризиків (понаднормова праця, відсутність контролю над роботою тощо) для емоційного благополуччя, психічного здоров'я та продуктивності працівників;
 - знати, що основою успішної діяльності підприємства є люди, які працюють на ньому.

Усі ці вимоги до роботодавців повністю узгоджуються з більшим і докладнішим переліком їхніх обов'язків, який викладено в ст. 13 Закону України «Про охорону праці». Питання лише в тому, чи поспішають вітчизняні роботодавці і власники дотримуватися цього закону.

РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ В УКРАЇНІ

В яких умовах працює більшість українських робітників? Чи відповідає їхнє робоче середовище вимогам безпеки й гігієни, що закріплені в національних законодавчих актах і рекомендаціях МОП?

На рівні виробничого травматизму вкрай негативно позначається фізичне і моральне зношення засобів виробництва, яке нині сягає 80–86%. Значна кількість виробничих будівель і споруд перебувають у технічно незадовільному, а понад 10 тис. — в аварійному стані.

Системи колективного захисту мають позамежне зношення і через це їх безальтернативно виводять з експлуатації. Сертифікований спецодяг надають лише 25% підприємств і організацій. Загалом забезпеченість ЗІЗ не перевищує 50–65%. На придбання ЗІЗ для одного робітника в нас витрачають суму, еквівалентну 80–90 дол., тоді як у Європі — 500–800 доларів.

Оздоровчих пунктів на підприємствах країни нині менше, ніж було у 1928 році.

За кількістю нещасних випадків на 1000 працівників Україна посідає перше місце серед економічно розвинених країн — 0,104, натомість у світі цей показник становить у середньому 0,06. Ризик стати жертвою нещасного випадку на виробництві або постраждати від профзахворювання в Україні в 5–8 разів вищий, ніж у розвинених країнах. У нас щодня фіксують 5–6 смертельних випадків на роботі. У середньому за рік на 100 тис. працівників стається 11 нещасних випадків зі смертельним наслідком, тоді як у світі — близько 6. У Франції, яка має приблизно однакові з Україною розміри та кількість населення, рівень виробничого травматизму в 10 разів нижчий, ніж у нас.

Отже, стан безпеки праці на сьогодні загрозливий. Такі насправді результати «шанобливого» ставлення українських роботодавців до Закону «Про охорону праці» і рекомендацій МОП.

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-ролики і поліспасти

м.Бровари
ТОВ «КРОК ПРОМА»
(050) 422-49-47
(063) 744-01-34

krok@krok.biz
www.krok.biz

Зроби крок до безпеки!

KROK

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

Столиця

У ці квітневі дні в Києві проводять пам'ятні заходи з нагоди 30-х років Чорнобильської катастрофи. Відповідно до Указу Президента 2016 рік оголошено роком вшанування учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС і пам'яті жертв Чорнобильської катастрофи. На атомній станції вже побували понад 50 журналістів з усього світу, які побачили будівництво нового безпечного конфайнменту та сховища відпрацьованого ядерного палива, а також ознайомилися з концепцією розвитку зони відчуження.

Наразі робота щодо перетворення нинішнього саркофага на безпечну та екологічно сталу систему перебуває на фінальній стадії другого етапу. Третій етап, який має розпочатися після листопада 2017 р., передбачає проведення робіт усередині нової споруди, а саме демонтаж об'єкта «Укриття» і вилучення зруйнованого ядерного палива.



Полтавська область

Кремаш У ПАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин» відбулася планова нарада фахівців Держпраці та спеціалістів з охорони праці підприємства. На ній обговорювали питання стосовно організації виконання робіт підвищеної небезпеки на заводі та приведення технологічних процесів до вимог міжнародного галузевого стандарту системи якості ISO/TS 16949. Працівників поінформували про стан виробничого травматизму в машинобудівній галузі, розглянули приклади найтипівіших порушень, що спричинили травмування працівників, особливу увагу звернули на головні недоліки, які виявляють інспектори під час перевірок підприємств.

Харківська область



Відбулося чергове засідання Комісії з питань підтвердження стажу роботи на посадах, що дають право на призначення пенсій на пільгових умовах або за вислугу років. Головним управлінням Держпраці спільно з Головним управлінням Пенсійного фонду в області розглянуто заяви 30 громадян, які через різні складнощі (у зв'язку з ліквідацією підприємств тощо) не мають офіційного підтвердження права на пільгову пенсію. Заяви 15 громадян було задоволено повністю, 8 – частково, 7 звернень відхилено. Серед причин відмови: невідповідність запису про посаду в трудовій книжці; відсутність даних про атестацію робочого місця згідно з вимогами відповідної постанови Кабінету Міністрів України.

Дніпропетровська область

Фахівці Головного управління Держпраці допомогли помічниці вихователя дитячого садочка довести, що отримана нею травма є виробничою. У червні 2014 р. жінка зачепилася за дитячий стілець і впала. Діагноз «перелом шийки стегна» було встановлено несвоєчасно, через що помічниця вихователя отримала інвалідність другої групи. Факт виробничої травми позивачка за підтримки Держпраці довела в суді.

Рівненська область

На будівництві торгово-офісного центру в м. Рівному по вул. Київська впав баштовий кран КБ-408.



На щастя, було пошкоджено лише металоконструкції. Зі слів керівника ПП «Західкран», яке є власником техніки, падіння сталося під час демонтажу крана. Очевидці ж стверджують, що того дня він працював у супереч забороні. У лютому цього року Управління Держпраці в процесі перевірки виявило, що кран не пройшов позачерговий технічний огляд після встановлення на об'єкті, а підприємство не отримало дозволу на початок роботи після монтажу. Керівника ПП «Західкран» попередили про необхідність негайного припинення роботи баштового крана.

Миколаївська область

Управлінням Держпраці складена пам'ятка щодо організації безпечної експлуатації атракціонів. Правилами будови і безпечної експлуатації атракціонної техніки (НПАОП 92.7-1.01-06) визначено, що контроль за їх безпечною експлуатацією покладено на Держпраці, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

Водночас, у разі травмування людини, кримінальну відповідальність за це несе саме власник. Тому працівники наглядових органів пропонують підприємцям перед початком експлуатації розважальної техніки звернутися за консультацією до Управління та експертно-технічних центрів. Інспектори вкажуть на найпроблемніші питання, що стосуються експлуатації цієї техніки, розтлумачать порядок оформлення дозвільної документації тощо.



Запорізька область

У Таврійському державному агротехнологічному університеті обговорювали якість навчання студентів за спеціальністю «Охорона праці». Учасники круглого столу розглянули та ухвалили оновлені навчальний план та освітньо-професійну програму підготовки таких студентів, а також визначили вимоги до професійних компетенцій випускників. Лунали пропозиції збільшити кількість виробничих практик, а також докладніше розглядати в процесі навчання питання професійних ризиків на виробництві.



Одеська область

Прокуратура Одеської області 22 березня передала до суду обвинувальний акт стосовно капітана катера «Іволга», що затонув у жовтні 2015 р. Тоді внаслідок аварії загинуло 20 і було врятовано 22 пасажери, хоч за правилами безпеки такий катер може перевозити не більш як 15 осіб. Капітана звинувачують у порушенні правил безпеки руху та експлуатації водного транспорту, що спричинило загибель людей (ч. 3 ст. 276 Кримінального кодексу України). Підсудний перебуває під вартою без можливості внесення застави. Він може сісти до в'язниці на термін від 2 до 7 років.



Закарпатська область



На брифінгу керівників Управління Держпраці було проінформовано журналістів щодо внесення змін до порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення. Зокрема, з 1 травня цього року розмір штрафу за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення його на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи впродовж повного робочого часу та за виплату зарплати без сплати єдиного соціального внеску і податків становитиме 43,5 тис. грн. Штрафні санкції також збільшено за невчасну виплату зарплати, недотримання встановлених гарантій і пільг тощо.

Волинська область

Служба безпеки України спільно з Національною поліцією та прокуратурою затримала під час отримання хабара заступника начальника Управління Держпраці в області. Посадовець вимагав 25 тис. грн від місцевого приватного підприємця за надання дозволу на експлуатацію об'єкта підвищеної небезпеки – складу паливно-мастильних матеріалів. Розслідують кримінальне провадження за ч. 3 ст. 368 (одержання неправомірної вигоди) Кримінального кодексу України.

Хмельницька область

Під час отримання хабара затримано одного з керівників Управління Держпраці. Посадовець вимагав від приватного підприємця 10 тис. грн за погодження дозвільної документації на введення в експлуатацію побутових ліфтів. Відкрито кримінальне провадження за відповідною статтею Кримінального кодексу України.



Чернігівська область

Управління Держпраці провело круглий стіл за участю представників агроформувань Менського району. Обговорено стан виробничого травматизму в АПК області, розглянуто нещасні випадки зі смертельними наслідками, а також юридичні наслідки для осіб, діяльність або бездіяльність яких спричинила травмування працівників. Також під час заходу було проаналізовано найтипівіші порушення НПАОП, які виявляють у процесі перевірок сільгоспприємств. Крім того, відбулася дискусія щодо шляхів удосконалення СУОП в агроформуваннях району та регіону загалом.

Черкаська область

З метою координації дій під час проведення розслідувань нещасних випадків на виробництві, здійснення контролю за вжитими заходами з профілактики травматизму проведено спільну нараду Управління Держпраці, Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, а також Федерації профспілок області. Ухвалено рішення про спільне навчання працюючих і підписано план спільних дій.

Київська область



На початку березня відбулося чергове засідання правління новоствореного Фонду соціального страхування України. Правління схвалило в цілому Положення про Виконавчу дирекцію Фонду та Типові положення про робочі органи виконавчої дирекції Фонду, Порядок складання та виконання бюджету Фонду та класифікацію його видатків. Також затверджено граничну чисельність і структуру Виконавчої дирекції Фонду (центрального апарату), структуру ж робочих органів розглядатимуть у квітні на наступному засіданні. Загалом схвалено Положення про оплату праці, яке набере чинності після відкриття рахунків Фонду в Казначействі.


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

Соціальний захист з людським обличчям



Олександр Фандеев,
спецкор

**Верховна Рада України
16 березня 253 голосами
ухвалила в цілому
Закон «Про ратифікацію
Конвенції Міжнародної
організації праці про
мінімальні норми соціального
забезпечення № 102».**

Конвенцію було ухвалено на 35-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 28 червня 1952 р. в Женеві (Швейцарія), доповідаючи з цього питання у Парламенті, нагадав міністр соціальної політики Павло Розенко. Наразі вона ратифікована тридцятьма країнами Європи.

Документ визначає види соціальної допомоги, умови і розміри соціальних виплат, передбачає мінімальні стандарти при настанні основних соціальних ризиків. «Відповідно до пункту b ст. 2 Конвенції Україна бере на себе зобов'язання за такими розділами Конвенції: розділ II «Медичне обслуговування», розділ III «Допомога у зв'язку з хворобою», розділ IV «Допомога по безробіттю», розділ V «Допомога по старості», розділ VI «Допомога в разі трудового каліцтва або професійного захворювання», розділ VII «Сімейні допомоги», розділ VIII «Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами», розділ IX «Допомоги по інвалідності» і розділ X «Допомоги у зв'язку з втратою годувальника», — сказав Розенко. Конвенція встановлює норми періодичних виплат, проголошує принцип рівноправності осіб, що не є громадянами країни проживання, із громадянами даної країни. Відповідно до цього документу, системи соцзабезпечення управляються на тристоронній основі між урядами, організаціями роботодавців та працівниками.

«Набрання чинності для України Конвенцією МОП № 102 сприятиме приведенню українського законодавства у сфері соціального забезпечення у відповідність до міжнародних стандартів, — наголосив міністр. — Це

створює передумови для приєднання України до Європейського кодексу соціального забезпечення в цілому».

Наша держава протягом останніх років активно рухалася у напрямі ратифікації Конвенції, змінюючи своє законодавство. Тож які соціальні зобов'язання вона готова на себе взяти, з якими труднощами і ризиками може стикнутися? Ці та інші питання обговорювалися на круглому столі, який провів Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України за сприяння МОП 11 березня.

Формально з соцзабезпеченням у нас все виглядає не гірше, ніж у інших. Наприклад, мінімальний розмір пенсії за віком становить 78% мінімальної заробітної плати, що відповідає вимогам Конвенції. Мінімальна ставка допомоги по тимчасовій непрацездатності — 50% від попередньої зарплати, тоді як у Конвенції — не менше 45%. Щоправда, мінімальна зарплата, від якої ми «танцюємо», нині складає аж 1378 грн (приблизно 49 доларів). Тому, озвучивши цілком пристойні відсотки, голова Комітету з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Людмила Денисова визнала, що для гідного життя ці суми занадто малі. Водночас виконання навіть таких соціальних зобов'язань пов'язане з величезним навантаженням на бюджет держави. У 2016 р. частка витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення з держбюджету в загальній системі витрат становить 23% (154,2 млрд грн).

Зважаючи на те, що наразі національна система соціального захисту включає в себе розгалужену мережу соціальних пільг та виплат з дублювання певних функцій, приєднання до Конвенції, на думку Денисової, надасть змогу вибудувати систему пріоритетів у соціальній сфері та стати основою для формування виваженої соціальної політики, що базуватиметься на міжнародних традиціях у правовій сфері та враховуватиме економічно обґрунтовані позиції.

Соціальний захист є однією зі стратегічних цілей МОП. На цьому наголосила керівник відділу соціальної політики, управління і стандартів Департаменту соціального захисту Регіонального офісу МОП для країн Європи та Центральної Азії Валері Шмітт. За її словами, це одне з фундаментальних прав людини, що визнається За-

гальною декларацією прав людини 1948 р. Соціальний захист має людське обличчя, бо сприяє доступу до медичних і освітніх послуг, продуктів харчування, дає можливість гідно жити людям, які потребують соціальної підтримки.

На важливості ратифікації Конвенції наголосив Голова ФПУ Григорій Осовий. За його словами, це дасть можливість «підтягнути» мінімальні розміри окремих страхових виплат і встановити гарантії їх виконання. Разом з тим він зазначив, що, оскільки



О. Мірошніченко, С. Савчук та Л. Денисова

деякі стандарти соцзабезпечення в Україні вищі від мінімальних у Конвенції, у чиновників може виникнути спокуса зменшити розміри виплат і ускладнити умови їх отримання, як це було із припиненням часткового фінансування санаторно-курортного лікування за рахунок коштів соціального страхування. Через це фактично припинено відновлення професійного здоров'я працівників у санаторно-курортних закладах, санаторіях-профілакторіях підприємств, учбових закладів, а також оздоровлення їхніх дітей. Ратифікація Конвенції має гарантувати збереження досягнутих розмірів соціальних гарантій, не звужувати, а підвищувати соціальні права громадян.

Хотілося б сподіватися, що так і буде. Однак таке «соціальне чудо» можливе лише за умови здійснення реформ, а не їх імітації. Ключовими завданнями залишаються впровадження заходів запобігання корупції, дерегуляція бізнесу, децентралізація влади, монополізація економіки, реформа податкової системи, прокуратури та судів, правоохоронних органів, системи освіти та охорони здоров'я, забезпечення умов для економічного зростання. Без цього годі сподіватися на наповнення державного бюджету, його справедливий розподіл, гідні працю, якість життя та рівень соціального захисту.

Фото автора

МОП в Україні: новий проект на підтримку Держпраці

Напередодні Всесвітнього дня охорони праці журнал зустрівся з представником МОП в Україні Сергієм Савчуком. Привід для розмови – підсумки Всесвітнього дня охорони праці – 2015 і проблема, яка цього року буде темою обговорення світової працевохоронної спільноти «Стрес на робочому місці: колективний виклик». Однак, переступивши поріг представництва МОП в Україні, ми стали свідками важливої події – онлайн-трансляції голосування у Верховній Раді з питання ратифікації **Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102** (далі – Конвенція 102, про неї докладніше – у попередньому матеріалі О. Фандеєва). Тож розмову почали з іншого.

– Сергію Петровичу, Ви досить емоційно переживаєте з приводу ратифікації Конвенції. Як Ви прокоментуєте значущість цієї події?

Я відчуваю емоційне піднесення і професійне задоволення від виконаної роботи. Причому не тільки моєї, а й цілої когорти фахівців із МОП, Мінсоцполітики, організацій працівників і роботодавців, дослідників, Адміністрації Президента та Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики, які переймалися питаннями ратифікації Конвенції 102. Інтрига залишалася до останнього моменту, адже було незрозуміло, чи здобуде цей законопроект підтримку зали. І коли я побачив, що є 253 голоси, мене переповнили емоції. Нещодавно відбувся круглий стіл, на якому обговорювали законопроект, і ми не очікували, що події розгортаються так стрімко. Понад 15 років Україна йшла цим шляхом, було кілька спроб наблизитися до ратифікації Конвенції. І ось ця робота, яку ми розпочали понад рік тому, зосередившись на темі ратифікації, нарешті завершилася успіхом.

– Це приємно, що робота приносить результати. Які перешкоди долали на шляху?

Ця Конвенція особлива. У частині соцзабезпечення це ключова конвенція МОП. Європейський Кодекс соціального забезпечення, підписання якого Україна передбачила в Угоді про асоціацію, розроблено на основі Конвенції, він фактично відтворює її текст. І що важливо для вас, читачів журналу «Охорона праці», вона охоплює серед іншого страхування людини у випадку трудового каліцтва та професійного захворювання.

Що ж до перешкод, то дискусії тривали на предмет, чи може Україна дозволити собі ратифікувати всі дев'ять розділів Конвенції. Різні актуарні розрахунки показували зовсім протилежні дані. Були думки, що ми можемо ратифікувати все, крім страхування на випадок безробіття, або все, крім медичного страхування, тощо. Дослідження, яке проводило Міністерство соціальної політики, вивело нас на показники, які підтверджували, що Україна готова в повному обсязі ратифікувати цей документ. Здійснювалася тривала, фахова, ґрунтовна робота. Це була не просто політична позиція, а позиція, підкріплена розрахунками. За даними роботодавців, озвученими під час круглого столу, соціальні виплати за встановленими Конвенцією вимогами становитимуть понад 300 млрд грн щороку.

Для нас важливо те, що Конвенція створила солідний базис для подальшого розвитку системи соціального забез-



печення. Якщо економіка зростатиме, збільшуватимуться можливості й для соціального забезпечення.

– Рішення ухвалено, що далі? Як упроваджуватимуть Конвенцію?

Україна має рік від моменту подачі ратифікаційних грамот до набрання Конвенцією чинності. Насправді ратифікація — це не кінець, а лише початок роботи. Триватимуть ще дискусії, обговорення, як її імплементувати в чинне законодавство. Треба провести інвентаризацію всієї системи соціального забезпечення, подивитись, яким чином її можна вдосконалити, впорядкувати. І при цьому в жодному разі не скоротити розміри цих дев'яти видів соціальної допомоги, яка вже надається в Україні.

– Девіз Всесвітнього дня охорони праці 2016 року: «Стрес на робочому місці: колективний виклик». Як Ви оцінюєте його відносно України?

Стрес, на який наражаються наші працівники, так само впливає на працівників і в решті країн світу. Актуальність і важливість цієї теми для України, на мій погляд, не мають якихось особливостей.

Справа в тому, що в нас є дуже багато інших нагальних невирішених проблем, які відтісняють на другий план цю тему. Досить часто такі засадничі питання, як невивплата зарплати, незабезпечення базових умов зайнятості, унеможливають наш рух уперед і розгляд по суті питання про стрес на робочому місці.

Стрес на робочому місці в українських реаліях є наслідком нездорового виробничого середовища, низької якості виробничих відносин, незадовільних умов праці, неформальної зайнятості, а також невпевненості у завтрашньому дні працівника, якого оформлено за цивільно-правовим договором або ж який зайнятий у неформальному секторі.

Це, напевне, ті чинники, які додають працівникові стресу. І говорити тоді про продуктивність його праці дуже складно. Мені здається, тема надзвичайно актуальна і охоплює низку проблем. Серед них і проблема невиплати заробітної плати. Скажіть, працівник, який упродовж 3–4 місяців не отримує зарплати, може уникнути постійного стресу? Чи може він концентруватися протягом зміни на своїх виробничих завданнях? Чи може бути достатньо уважним, перебуваючи у стресовому стані, щоб не допустити нещасного випадку?

– Стрес можна розглядати і як причину, і як наслідок. Припустимо, що стрес – це наслідок. То чому ж він виникає і яким чином вирішувати цю проблему?

Це питання комплексне. Тут треба розділити: робоче місце і шлях до робочого місця. Дуже часто працівник, ще не діставшись до роботи, уже зазнає стресу на цілий день. Наприклад, ішов пішохідним переходом, та його ледве не збила автівка на шаленій швидкості. Або ж він не може зайти в підземний перехід, тому що там усе заставлено лотками стихійних торговців. Людина ще не дійшла до свого робочого місця, а вже отримала негативний заряд на весь день!

Щодо власного робочого місця, то, крім ризиків для стресу, які притаманні саме робочому місцю, я б виділив ще декілька. По-перше, це виробниче середовище. Ми нещодавно проводили слухання стосовно дотримання Україною Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. В українському законодавстві досі не визначено, що таке вороже виробниче середовище. Йдеться про негативне, упереджене ставлення або створення умов для дискримінації на робочому місці, що ставить людину в нерівні умови щодо інших або створює умови, коли вона не може виконувати свої виробничі обов'язки, не може зосередитися на роботі, перебуваючи у стані стресу. Вороже виробниче середовище безпосередньо впливає і на травматизм, і на продуктивність праці, і, звичайно, спричиняє стрес.

По-друге, це виробничі процеси, причому йдеться не лише про великі підприємства, а й про установи, організації, навіть офіси. Скільки часу і зусиль треба докласти, щоб вирішити якесь питання, і яка стресова складова в цьому є? Мені здається, що і для роботодавців, і для працівників на конкретних підприємствах є величезне поле, щоб подивитися на виробничі процеси з погляду стресу. Наскільки виробничі процеси, обстановка на підприємстві зумовлюють стрес чи, навпаки, знижують імовірність його виникнення.

– Запобігання стресовим станам у працівників потребує прийняття державних рішень чи достатньо зусиль колективу?

Законодавець, уряд створюють певні рамки. І дуже важливо, щоб вони відповідали міжнародним стандартам, давали поштовх для конкретних дій. У питанні створення належних умов праці головними дійовими особами, звичайно, є працівники і роботодавці. Можливо, це питання потребує осмислення, додаткової фахової підготовки. Може, необхідно залучити експертів, які б допомогли вирішити проблему, що виникла на конкретному робочому місці, надали б поради. Через діалог працівник і роботодавець можуть досягнути змін, адже вирішення будь-якого питання починається

саме через діалог. До цього річного Дня охорони праці ми готуємо випуск українською мовою посібника МОП під робочою назвою «Контрольні точки запобігання стресу на робочому місці». За результатами відповідей на розміщені в ньому анкети можна з високою долею ймовірності визначити наявність стресу на робочому місці. Публікація містить також конкретні поради щодо запобігання стресу.

– Девіз попереднього Всесвітнього дня охорони праці: «Приєднуйтесь до формування превентивної культури охорони праці». Чи аналізують його результати?

В Україні цей девіз ліг на дуже благодатний ґрунт, оскільки в новоствореній Державній службі України з питань праці започатковано велику роботу з розвитку превентивної культури охорони праці. Завдяки Держпраці, високим очікуванням з боку профспілок та роботодавців і, певна річ, МОП нам вдалося підтримати й підняти цю дискусію на якісно новий рівень, а обговорення цієї теми поглибити.

Були різні думки стосовно того, що таке превентивна культура. Розглядаючи запобігання порушенням законодавства про працю/охорону праці крізь призму положень Конвенцій МОП № 81 (Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі) та № 129 (Про інспекцію праці в сільському господарстві), а також керівних документів МОП, ми почали роботу з розбудови такої превентивної діяльності в межах чітко виокремленої в системі Держпраці служби інспекції праці.

Ключові аспекти превентивних заходів: збір, аналіз даних про правозастосування та визначення в рамках соціального діалогу галузей/регіонів, що мають привернути увагу наступних тематичних інспекційних відвідувань та інформаційно-роз'яснювальних кампаній. У такий спосіб діють фактично всі передові інспекції праці світу. Це те, що ми почали робити в Україні.

До речі, згадані кампанії мають ґрунтуватися на доказовій базі, серйозному аналізі ринку праці. Тож ми говоримо про аналітичну роботу всередині Держпраці, яка спиратиметься і на статистичні, і на відомчі дані. Потрібно бачити розгорнуту картину щодо умов праці, заборгованості із зарплати, ситуації з травматизмом, тоді це даватиме підстави для раціонального планування роботи Держпраці. Напевно, в усіх інспекціях світу говорять про нестачу інспекторів для охоплення наглядом усіх підприємств. Водночас найкращі світові практики свідчать про те, що глибинний аналіз ситуації на робочих місцях дає змогу зосередити обмежені ресурси інспекції праці на проблемах, покращуючи загальну культуру правозастосування.

У відповідь на запит Мінсоцполітики у 2016 р. МОП започатковує проект технічного співробітництва, спрямований на підтримку реформи інспекції праці в Україні. Проект розрахований на два роки та має конкретні завдання. Зокрема, посилення інспекційної діяльності, особливо її превентивної складової; вдосконалення системи управління інспекції праці, розроблення робочих планів інспекції, уже згаданих мною кампаній інспекції праці на основі кращих європейських прикладів, а також розбудова при Держпраці наглядового органу за участю представників трьох сторін соціального діалогу, який би спрямовував діяльність Держпраці.

– Що потрібно зробити, аби статистика травматизму об'єктивно відображала стан охорони праці в країні?

Необхідно розширювати компетенцію/повноваження Держпраці на неформальний сектор економіки і на цивільно-правові угоди. Треба надати всі повноваження інспекто-

рам згідно з Конвенцією МОП № 81, щоб вони могли ефективно виконувати свою роботу. Тоді вони зможуть зібрати, акумулювати всю інформацію про стан трудових відносин і травматизму в країні.

Нині триває обговорення питання щодо надання програмного забезпечення, якого Держпраці справді дуже потребує. Програмне забезпечення, що використовується зараз, було розроблене (виключно для сфери трудового законодавства) МОП ще у 2001 р. Зрозуміло, воно вже застаріле і не може відповідати сучасним потребам. Держпраці повинна мати актуальну базу даних всіх підприємств та обліковувати всі нещасні випадки, які на них стаються. Така база має містити інформацію про всі візити наглядовців на конкретне підприємство: хто й коли відвідував підприємство, яких заходів вжито. Це не лише інформаційний, а й менеджерський інструмент. Тоді, наприклад, буде видно, які санкції застосовують у різних регіонах країни щодо одних і тих самих порушень. Якщо заходи реагування в різних областях будуть схожими, тоді можна говорити про ефективність діяльності інспекторів і узгодженість роботи всередині самої інспекції. Це зніме питання, яке дуже часто ставлять роботодавці, про корумпованість наглядових органів у сфері праці. Кожен візит інспектора має бути зафіксовано в інформаційній базі, навіть якщо він прийшов розповісти працівникам про стрес на робочому місці та роздати буклети.

– Турбує питання щодо невиконання Україною деяких конвенцій МОП.

За всіма конвенціями, ратифікованими Україною, є свій графік звітування: раз на два або п'ять років. Щороку уряд звітує стосовно 13–15 конвенцій і по кожній з них готує звіти. І якщо в експертів МОП є до них зауваження, вони обов'язково їх висловлюють і розміщують на сайті організації.

Багато країн мають проблеми із виконанням взятих на себе міжнародних зобов'язань. Якщо йдеться про кричущі випадки, МОП дуже ефективно організує міжнародний розголос. Це стосується тих країн, які протягом багатьох років не дотримуються певних стандартів. Але МОП має і механізми технічної співпраці, надає допомогу тим держа-

вам, у яких виникають труднощі з виконанням конвенцій. Звичайно, на їхній запит.

Наприклад, в Україні є проблема з виконанням згаданих конвенцій № 81 і № 129. Зауваження Комітету експертів МОП передано в Україну. На цій основі Міжнародне бюро праці вивчає ситуацію на місці, з'ясовує причини невиконання, оцінює потреби і пропонує шляхи вирішення проблеми. Фактично той проект, про який йдеться, є наслідком реагування МОП на проблеми з імплементацією згаданих конвенцій.

– І останнє запитання. Як Ви оцінюєте динаміку соціального діалогу в Україні?

У соціальному діалозі відбуваються різні процеси. Можна сказати, що тристоронній соціальний діалог — це шосе з багатьма смугами, швидкість руху на яких різна. Приклад дієвого соціального діалогу — ратифікація Конвенції № 102. Це одна смуга. Другий приклад: переговори щодо укладення нової Генеральної угоди, що тривають з 2012 р. Наразі сторони наблизилися до її підписання. Тобто це вже інша смуга, де рух уповільнений. Існує думка, що соціального діалогу в Україні взагалі немає.

Звичайно, соціальний діалог — це не завжди швидкий результат. Проте, на моє переконання, домовленості, досягнуті в межах соціального діалогу, є найдієвішими та найефективнішими. Соціальні партнери це добре усвідомлюють.

Соціальний діалог в Україні розвивається дуже динамічно, його зміст поглибився, а якість поліпшилася. Це моє спостереження, моє відчуття.

Звичайно, немає межі вдосконалення. Є багато тем, притаманних соціальному діалогу ЄС, які поки що не стали предметом обговорення в Україні. Це питання довкілля, екологічні проблеми. Досвід інших країн свідчить, що, наприклад, передові енергозберігаючі технології є надзвичайно трудомісткими, завдяки їх впровадженню створюють нові робочі місця, зростає зайнятість населення тощо. Отже, соціальний діалог має великі перспективи щодо сприяння розвитку України.

Інтерв'ю записав головний редактор журналу Дмитро Матвійчук

ВИДАВНИЦТВО «ОСНОВА» РЕАЛІЗУЄ

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

ПЕРША ДОПОМОГА

ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ
в надзвичайних ситуаціях техногенного та природного характеру

ВИСОКА НАПРУГА НЕБЕЗПЕЧНО ДЛЯ ЖИТТЯ

ПРИ ПОЖЕЖІ ДЗВОНИТИ

СТІЙ! НАПРУГА

УВАГА ПРАЦЮЄ КРАН

ЗАПАСНИЙ ВИХІД

ВИКОРИСТОВУВАТИ ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

380 V

ЗНАКИ БЕЗПЕКИ:
заборонні, попереджувальні, зобов'язувальні, пожежної безпеки, рятувальні, з електробезпеки, для будмайданчиків і таблички.

ДОРОЖНІ ЗНАКИ

СТЕНДОВА ТА ПЛАКАТНА ПРОДУКЦІЯ:
з охорони праці, пожежної безпеки, цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, куточки різних напрямів та стенди для шкіл.

Адреса видавництва: 01032, Київ-32, вул. Жиланська, 87/30.

Тел. (044) 584-38-97, тел./факс: 584-38-95, 584-38-96

СТРЕС

Про стресові професії,
причини професійних
стресів і способи
боротьби з ними.

як наслідок прогресу



Ольга Грінцова,
кандидат психологічних наук,
практикуючий психолог

Професійна діяльність у сучасному суспільстві носить дуже напружений характер. Стрімкі зміни в економіці, соціально-політичній ситуації в країні та на ринку праці позбавляють людину можливості повністю контролювати свою професійну діяльність. Постійний стан невизначеності призводить до значного нервово-психічного напруження і, як наслідок, стресу.

Професійний стрес являє собою низку специфічних психологічних і фізіологічних реакцій людини, що виникають під впливом несприятливих емоційних факторів в умовах трудової діяльності.



ЯК І ЧОМУ ВИНИКАЄ СТРЕС?

Стрес сформувався в процесі еволюції як адаптивна реакція організму на загрозу, що забезпечує його виживання в життєво важливих ситуаціях. Коли в світі дикої природи зустрічаються хижак і жертва, обидва зазнають стресу. Стрімке вироблення гормонів, підвищення емоційного фону, які виникають у стресовій ситуації, дають організму змогу мобілізувати свої сили для виживання та задоволення найбільш важливих життєвих потреб.

Отже, ситуативний стрес корисний, оскільки дозволяє пристосуватися до вкрай несприятливих життєвих ситуацій і долати їх.

Однак постійне переживання людиною своєї життєвої ситуації як стресової перетворює ситуативний стрес на хронічний. Тривала

напруженість, очікування можливих проблем і невдач і, як наслідок, стрес, не є нормою для організму людини і вкрай негативно позначається на його здоров'ї. Постійний стрес збільшує ризик виникнення деяких захворювань: порушень обміну речовин, патологій серцево-судинної системи, гіпертонії, виразки шлунка та ін.

Стан стресу виникає внаслідок низки стресогенних факторів. Найпоширеніші стресори вивчали американські вчені Томас Холмс і Річард Райх. У результаті досліджень вони склали таблицю стресостійкості, згідно з якою, якщо сукупність стресорів, що впливають на людину, становить 150 балів, то це збільшує ймовірність розвитку захворювань на 50%, а якщо 300 балів і більше — то на 90% (див. таблицю).



ДО НАЙПОШИРЕНІШИХ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ НАЛЕЖАТЬ:

- ⇒ конфлікти з колегами або керівником, «складний характер» керівника;
- ⇒ невизначеність, висока ймовірність скорочень, повної або часткової втрати роботи;
- ⇒ нечіткий розподіл професійних обов'язків, недостатня або неповна поінформованість співробітників про обсяги, якість і строки виконання роботи, необхідність виконати завдання «на вчора»;
- ⇒ «плаваючий», невизначений графік роботи, складності в плануванні особистого часу;
- ⇒ низька заробітна плата, необхідність тимчасово або постійно виконувати понаднормові обов'язки без додаткової оплати праці;
- ⇒ нездоровий «психологічний клімат» у колективі, несформованість корпоративної культури підприємства або її формальність, «подвійне дно»; несправедливість і непрозорість розподілу премій, соціальних пакетів, бонусів;
- ⇒ погані умови праці (дискомфортний температурний режим, протяги, дуже старі й незручні меблі, оргтехніка, гнітюча обстановка в цілому).



До основних стресорів у житті сучасної людини належать:

№	Життєві події	Бали
1.	Смерть чоловіка (дружини)	100
2.	Розлучення	73
3.	Роз'їзд подружжя (без оформлення розлучення), розрив з партнером	65
4.	Тюремне ув'язнення	63
5.	Смерть близького члена родини	63
6.	Травма або хвороба	53
7.	Одруження, весілля	50
8.	Звільнення з роботи	47
9.	Примирення подружжя	45
10.	Вихід на пенсію	45
11.	Зміна стану здоров'я членів родини	44
12.	Вагітність партнерки	40
13.	Сексуальні проблеми	39
14.	Поява нового члена родини, народження дитини	39
15.	Реорганізація на роботі	39
16.	Зміна фінансового становища	38
17.	Смерть близького друга	37
18.	Зміна професійної орієнтації, зміна місця роботи	36
19.	Посилення конфліктності відносин із чоловіком	35
20.	Позика на велику покупку (наприклад, будинку)	31
21.	Закінчення строку виплати позики, зростаючі борги	30
22.	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29
23.	Син або дочка залишають дім	29
24.	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29
25.	Видатне особисте досягнення, успіх	28
26.	Чоловік кидає роботу (або приступає до роботи)	26
27.	Початок або закінчення навчання в навчальному закладі	26
28.	Зміна умов життя	25
29.	Відмова від деяких індивідуальних звичок, зміна стереотипів поведінки	24
30.	Проблеми з начальством, конфлікти	23
31.	Зміна умов або годин праці	20
32.	Зміна місця проживання	20
33.	Зміна місця навчання	20
34.	Зміна звичок, що пов'язані із проведенням дозвілля або відпустки	19
36.	Зміна звичок, що пов'язані з віросповіданням	19
36.	Зміна соціальної активності	18
37.	Позика для покупки менш великих речей (машини, телевізора)	17
38.	Зміна індивідуальних звичок, пов'язаних зі сном, порушення сну	16
39.	Зміна кількості членів родини, що проживають разом, та характеру й частоти зустрічей з іншими членами родини	15
40.	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість спожитої їжі, дієта, відсутність апетиту тощо)	15
41.	Відпустка	13
42.	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12
43.	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил дорожнього руху)	11

(*матеріали таблиці із сайту <http://azps.ru/tests/2/tt18.html>)



СТРЕСОВІ ПРОФЕСІЇ

До стресогенних факторів належать і особливості професійної діяльності. Так, найбільш стресовими вважаються професії з високим ризиком для життя й здоров'я людини (пожежники, льотчики, водії, лікарі), а також ті, що вимагають високого рівня організації безпеки охорони праці на виробництві.

Переживання людиною емоційного стресу включає три стадії: тривога, резистентність та виснаження. На стадії тривоги людина відчуває дискомфорт. Виникають проблеми з апетитом і сном, частішають безпричинні головні болі й мігрені. Підвищується втомлюваність, дратівливість. Людина бачить у своєму житті більше негатива, ніж позитива, починає звертати увагу на різноманітні прикрі дрібниці, перебільшувати їх значення.

На стадії резистентності організм значно активізується задля подолання стресу. Людина відчуває приплив енергії, встигає зробити більше, ніж у звичайному емоційному стані. Підвищуються уважність, працездатність, пам'ять. У спілкуванні з оточуючими переважає позитивний настрій, переживання радості або «спортивної злості» щодо стресогенної ситуації, яку необхідно подолати. На цій стадії людині здається, що вона успішно адаптувалася до стресу і справляється зі стресогенною ситуацією.

Через тривалий стрес вичерпуються ресурси організму, що призводить до стадії виснаження, яка характеризується різким зниженням працездатності, загостренням хронічних хвороб. Виникає крайня втома, байдужість до себе, стресової ситуації, свого життя в цілому. Попередні хобі й захоплення втрачають привабливість. Розвиваються депресивні стани.

Як визначити в себе наявність стресу?

Переживання стресу супроводжується певними фізіологічними та психологічними ознаками.



ФІЗІОЛОГІЧНІ ОЗНАКИ СТРЕСУ:

- ⇒ висока втомлюваність;
- ⇒ безпричинні головні болі, запаморочення й болі в м'язах, спині;
- ⇒ підвищена пітливість;
- ⇒ тремор рук, озноб;
- ⇒ нудота й печія;
- ⇒ загострення захворювань серцево-судинної системи;
- ⇒ загальне погіршення самопочуття.



ПСИХОЛОГІЧНІ ОЗНАКИ СТРЕСУ:

- ⇒ підвищена безпричинна тривожність;
- ⇒ постійно емоційно пригнічений настрій, меланхолія, життя бачиться в чорному світлі;
- ⇒ часті прояви роздратування по відношенню до близьких людей і конфлікти з ними з незначних причин; людина емоційно «зривається» в ситуаціях, у яких зазвичай стримує свої емоції;
- ⇒ стійке роздратування та інші негативні емоції щодо життя в цілому;
- ⇒ відчуття бігу по замкненому колу, втрата сенсу життя;
- ⇒ замкнутість, прагнення побути наодинці з собою, небажання спілкуватися з людьми;
- ⇒ безпричинне зниження працездатності, «хронічна втома»;
- ⇒ неуважність, зниження концентрації уваги, забування як другорядних, так і важливих, але суб'єктивно неприємних справ;
- ⇒ суб'єктивне відчуття власної загальмованості;
- ⇒ виникнення нав'язливих ідей (чи закриті двері квартири, чи вимкнене світло, газ) тощо.

Наявність більшості вищеперелічених ознак свідчить про те, що людина, ймовірно, переживає стрес.

Уникнути стресів у професійній діяльності неможливо, проте можна звести до мінімуму їх негативний вплив на життя та здоров'я.



ЛЕГШЕ ПЕРЕЖИТИ СТРЕС ДОПОМОЖУТЬ ТАКІ РЕКОМЕНДАЦІЇ:

Змініть ставлення до стресової ситуації.

Вона не унікальна! За різними статистичними даними, хронічний професійний стрес переживають до 90% працездатного населення в різних країнах. І не тільки переживають, але й успішно його долають. Через якийсь час стресова ситуація закінчиться, і життя увійде у звичне русло, тобто стрес потрібно просто пережити. «Я подумаю про це завтра» — прекрасний девіз для людей, які відчувають стрес. Через тиждень, місяць або рік переживання, які сьогодні сприймаються як «кінець світу», будуть виглядати далекими та незначними.

Сформуйте внутрішній локус контролю або візьміть на себе відповідальність за стресову ситуацію.

Якщо у вашому житті виник професійний стрес, це сталося не без вашої участі, оскільки саме **ви** вибрали цю роботу, цей трудовий колектив, цю посаду. Нескінчені переживання негативних емоцій — образ, тривоги, злості — деструктивні, оскільки не вирішують наявної проблеми. Однак така ситуація дає можливість переосмислити стратегії поведінки, що призвели до стресу, і подумати про те, що можна зробити для запобігання аналогічним ситуаціям.

Візьміть тайм-аут у прийнятті важливих рішень.

У ситуації стресу психологи не радять ухвалювати ключові життєві рішення, які стосуються роботи, особистого або сімейного життя. Поведінка людини в стані стресу значною мірою обумовлена емоціями, а не логікою, а це значить, що людина не може бути об'єктивною. У ситуації стресу людина схильна ризикувати, що іноді виправдовує себе. Але набагато частіше після виходу зі стресу люди шкодують про рішення, дії або вчинки, зроблені під впливом емоцій.

Шукайте позитив і прогнозуйте майбутнє.

Будь-яка життєва ситуація — це досвід. Пережитий стрес підвищує життєстійкість людини, формує своєрідний психологічний імунітет до наступних стресів. Пережити стресову ситуацію допомагає й прогнозування найбільш імовірних варіантів її вирішення: від найбільш бажаного до найбільш негативного. Складання чіткого плану подальших дій при можливому негативному сценарії (втрата роботи, зменшення зарплати, пониження в посаді, відсутність бажаних бонусів) і оцінка наявних ресурсів (наприклад, у разі втрати роботи — розмір соціальної допомоги з безробіття, кількість грошових заощаджень, шанс одержати фінансову допомогу від близьких людей або знайти додаткові джерела заробітку) допоможуть перейти від негативних емоцій і непродуктивної тривоги до дій, спрямованих на відновлення свого життєвого благополуччя.

На фоні хронічного професійного стресу в житті людини часто розвивається **синдром професійного вигорання**. Це складний психофізіологічний феномен, який являє собою інтелектуальне й фізичне виснаження, пов'язане зі значним емоційним навантаженням на роботі.

Основні прояви цього синдрому:

⇒ втрата здатності бачити позитивні результати своєї роботи, розчарування в ній; поява на фоні успішної професійної діяльності стійкого відчуття, що людина займається не своєю справою;

⇒ неможливість знайти творчі рішення професійних завдань;

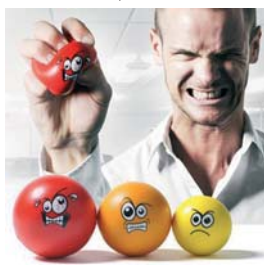
⇒ зникнення гостроти емоцій і переживань (те, що радувало вчора, — сьогодні вже не радує);

⇒ нестача енергії й ентузіазму, хронічна втома;

⇒ дратівливість, часті конфлікти;

⇒ зниження апетиту або, навпаки, переїдання, особливо вночі.

Синдром професійного вигорання є нормальним явищем, що супроводжує психологічні кризи професійного розвитку людини. Досягнення високого рівня професіоналізму може викликати переживання щодо рутинності своєї роботи, неможливості знайти в ній щось нове й цікаве, розчарування в перспективах подальшого професійного зростання.



Іншими причинами виникнення цього синдрому є:

⇒ **особистісні:** замкнутість і некоммунікбельність (інтровертна установка), емоційна нестійкість, низька професійна мотивація, особистісні конфлікти, комплекс неповноцінності;

⇒ **рольові:** незадоволені професійні та кар'єрні амбіції, завищена професійна самооцінка, конфлікти у професійній діяльності; несформованість навичок ефективного спілкування, перфекціонізм і переживання через неможливість досягти рівня власного професійного ідеалу;

⇒ **організаційні:** одноманітна робота, відсутність можливостей для професійної творчості, саморозвитку, соціальної незахищеності, вкрай обмежені перспективи побудувати кар'єру та ін.



ЗНИЗИТИ ЧАСТОТУ Й ГОСТРОТУ ПЕРЕЖИВАНЬ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДОПОМОЖУТЬ ТАКІ РЕКОМЕНДАЦІЇ:

✓ Будьте уважні до себе, дбайте про себе, не ігноруйте явну втому й захворювання.

✓ Позитивно ставтеся до себе й власних професійних досягнень. Можливо, ваша праця недостатньо високооплачувана, але вона приносить користь іншим людям.

✓ Підбирайте роботу й завдання, які вам подобаються. Професійні завдання, які цікаві людині, виконуються швидше, легше та якісніше.

✓ Не шукайте в роботі порятунку від невдач в особистому житті. Робота — лише частина життя людини, а не панацея від усіх проблем.

✓ Не живіть життям інших людей, живіть — своїм. Якщо ви регулярно допомагаєте колегам робити частину їх роботи, задайте собі питання: а чи так вже гостро вони цього потребують? Раніше ж вони справлялися зі своїми обов'язками. Можливо, впораються й надалі?

✓ Радісні, емоційно насичені, конфліктні та інші події вашої професійної діяльності оцінюйте переважно з позицій логіки, а не емоцій.

У складному стрімко мінливому житті сучасної людини уникнути професійних стресів, конфліктів і синдрому професійного вигорання неможливо. Однак своєчасна самодіагностика таких станів, уважне ставлення до власного психоемоційного благополуччя й вироблення індивідуальних, найбільш ефективних саме для вас способів боротьби зі стресами дозволить їх безболісно подолати й направити життєву енергію на вирішення найбільш важливих для вас цілей і завдань.



Наука.
Втілена в життя.

Спеціально до Всесвітнього дня охорони праці!

3М представляє міцну
і комфортну напівмаску
серії 6500!



6500QL серія

- ✓ Доступні у версії зі швидким кріпленням (6500QL) та зі стандартним (6500)
- ✓ Поєднуються з широким асортиментом фільтрів 3М для захисту від газів, парів та аерозолів
- ✓ Механізм швидкого кріплення (QL) дозволяє легко одягати та знімати напівмаску
- ✓ Приємний на дотик матеріал обтюратора забезпечує комфорт і надійність та зберігає свою форму в умовах високих температур
- ✓ Спеціальний дизайн кришки клапана видиху направляє вниз повітря, що видихається, а сам клапан Cool Flow™ видаляє надлишок тепла і вологи та дозволяє дихати легше

Тільки в період з квітня до червня 2016 року Ви можете придбати нову маску на спеціальних вигідних умовах! Зверніться до офіційних дистриб'юторів* 3М, щоб дізнатись більше про акцію!

*Спеціальні умови придбання надаються офіційними дистриб'юторами 3М України:

ТОВ Фірма «АВ ЦЕНТР» +38(044) 230-8707
ТОВ «КАПРІ» +38(044) 274-1445

ТОВ «Компанія «БІКО» +38(056) 794-5269
ТОВ «КОНСАФЕТІ» +38(044) 580-2144

ТОВ «ВОСТОК-СЕРВІС» +38(044) 422-9530
ТОВ «УКРТЕКСТИЛЬ» +38(044) 495-1298

ЯК БОРОТИСЯ з мобінгом і булінгом



З метою запобігання і подолання стресів у персоналу до корпоративних угод вносяться заходи щодо профілактики насильства на робочому місці, а також впроваджуються ризик-орієнтовані підходи до управління охороною праці. Адже ризик-менеджмент розглядає психоемоційний стан співробітників як один із провідних чинників безпеки на виробництві.



Ганна Данько,
Київський національний
університет імені Тараса
Шевченка,
юридичний факультет

Цьогоріч Всесвітній день охорони праці відзначається під девізом «Стрес на робочому місці: колективний виклик». Як підкреслено у зверненні ініціатора свята Міжнародної організації праці (МОП), багато працівників нині стикаються з великими емоційними навантаженнями. Психосоціальні ризики, такі як посилення конкуренції, надвисокі очікування щодо продуктивності, збільшення тривалості робочого дня, спричиняють дедалі більше напруження обстановки на робочому місці. Фахівці МОП відзначають зростання впливу психосоціальних ризиків, що викликають стрес. **Вплив стресу на безпеку виконуваних робіт на сьогодні визнається глобальною проблемою, що стосується працюючих людей усіх професій і занять, як у розвинених країнах, так і в тих, що розвиваються.**

Як часто ви або ваші знайомі зазнавали образ, утисків або інших видів морального тиску на робочому місці? Це запитання про насильство звучить настільки часто (у тому числі і в ЗМІ), що Міжнародна організація праці розробила так званий **Звід практичних правил**, який дає таке визначення цьому негативному явищу: «*Будь-яка дія, інцидент або поведінка, що виходить за*

межі розумного, за якої людина піддається нападкам, погрозам, ушкодженням і пораненням у процесі або в безпосередньому результаті його/її трудової діяльності». До того ж під «безпосереднім результатом» треба розуміти наявність прямого зв'язку з трудовою діяльністю, а також те, що інцидент або вияв насильства мав місце протягом розумного періоду часу після роботи.

Такі керівництва, як Зводи, що розроблені на принципах трипартизму, на відміну від Конвенцій і Рекомендацій не підлягають ратифікації й не є обов'язковими.

Звід практичних правил ґрунтується на принципах, викладених у Кон-

венції 1981 р. про безпеку і гігієну праці № 155 (щодо створення оптимальних умов для забезпечення фізичного та психічного здоров'я), а також у Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (щодо забезпечення гідною працею та взаємоповагою, боротьби з дискримінацією на робочому місці).

Згідно зі Зводом практичних правил призвести до насильства на роботі можуть такі ознаки напруженості:

- ⇒ образи;
- ⇒ агресивна мова жестів;
- ⇒ агресія;
- ⇒ виразно виявлений намір завдати шкоди.

Коли перелічені вище ознаки ви-передджаються або поєднуються з погрозами, словесними образами або іншими видами агресії, **будь-який працівник, що зазнає такого насильства на роботі, відчуватиме фізичні й психічні страждання.**

Підкреслюючи важливість кадрової політики та практики, Звід практичних правил сприяє взаємоповазі й гідній праці та вказує на необхідність внести питання профілактики насильства на роботі в національні, галузеві та корпоративні угоди. Оскільки культура охорони праці, досягнута за допомогою соціального діалогу, — це ефективний інструмент формування політики і практики запобігання насильству на роботі.

Підприємства та організації з налагодженою культурою охорони праці менше ризикують постраждати від поширеного насильства на робочому місці: ймовірні прояви напруженості запобігаються заздалегідь, до переростання в насильство.



Мал. Ю. Судака

Ефективним інструментом у профілактиці насильства на робочому місці є також ризик-менеджмент. До методик, які використовуються для якісної оцінки та кількісного розрахунку ризиків, входять також показники і критерії, що пов'язані з психоемоційними складовими, такими як, наприклад: цейтнот, понаднормова робота, нерациональне завантаження працівника завданнями тощо. Усі ці чинники здатні посилити напруження між працівником та роботодавцем, а також викликати у роботодавця бажання накричати, образити, принизити працівника.

Психологи й дослідники-медики вже давно дали кілька визначень проявам насильства на робочому місці, серед яких найбільше зустрічається поняття «мобінг».

МОБІНГ — це колективний психологічний терор, цькування когось із працівників з боку колег, підлеглих або начальства, що здійснюється з метою змусити його/її піти з місця роботи. Способом досягнення мети є поширення чуток, залякування, соціальна ізоляція й передусім приниження. Внаслідок цих дуже виражених безпе-

залишає таку поведінку своїх співробітників без уваги, потурає або навіть провокує ці дії, можна сказати, що жертва, зважаючи на все, безпомічна проти сили й чисельності, насправді зацькована. Здоров'я й психічний стан людини, яка зазнала такого стресу, сильно страждають, з'являються як захворювання на нервовому ґрунті, так і почуття соціальної неповноцінності.

Ще одне поняття зі сфери прояву насильства на робочому місці — **це «булінг».**

МОБІНГ І БУЛІНГ — схожі поняття, однак мобінг означає переслідування кого-небудь із співробітників з боку керівника організації, безпосереднього начальника, колеги або підлеглого, які втягують інших до систематичного цькування. **Булінг же означає переслідування «один на один».** Коли йдеться про мобінг, керівництво часто негласно залучено до цього процесу. Ось чому в такому разі жертві дуже рідко вдається отримати допомогу. Піддатися мобінгу може кожний. Це не агресія, спрямована проти того, хто належить до певного кола, що перебуває під захистом від дискримінації

Фактичні збитки, які виражаються в зниженні продуктивності праці, витратах на медичну допомогу й судові процеси, не кажучи вже про соціально-психологічні наслідки, ще належить підрахувати. Доктор Харві Хорнштайн, професор педагогічного коледжу Колумбійського університету, який працює в галузі соціальної психології організації, у своїй книзі «Жорстокі начальники та їхні жертви» (Brutal Bosses and Their Prey) підрахував, що 20 мільйонів американців щодня стикаються з поганим поведінням на роботі, тому на часі говорити про епідемію.

Як же протистояти психологічному тиску на робочому місці? Насамперед усвідомити, що його дійсно на вас чинять. Інакше кажучи, почати боротися з проблемою можна тільки з її усвідомлення. Крім того, слід розуміти, що здійснення на вас психологічного тиску — це не що інше, як спроба вами маніпулювати. Сутність цієї маніпуляції полягає у прагненні змінити поведінку, світогляд або сприйняття іншої людини за допомогою прихованої, насильницької чи облудної стратегії. Багато керівників намагаються переконати свій персонал у тому, що такий спосіб їхньої поведінки ними обраний на благо компанії, мовляв, вони не маніпулюють, просто жорстко керують. Але поставити знак рівності між термінами «маніпуляція» і «керування», звісно, не можна.

Безумовно, маніпулюючи своїми підлеглими, можна досягти швидкого ефекту. Проте, на жаль, він буде лише тимчасовим. Так чи варта гра свічок?

Як правило, інтереси маніпулятора реалізуються за рахунок жертви, через що маніпулювання прийнято вважати неетичним. Погляди психологів на це сильно різняться. Одні вважають, що результат дії іноді виправдовує засоби. Наприклад, коли лікар переконує пацієнта почати приймати ліки. Або мати хоче, щоб дитина надягла шапку, й запитує її: «Ти в якій шапці підеш — червоній чи синій?» — при цьому не надаючи можливості широкого вибору. Інші ж справедливо вважають, що людині потрібно надати всю інформацію, але поважати її свободу вибору й рішення, навіть якщо воно здається неправильним.

У будь-якому разі маніпуляції, спрямовані (хоч і побічно) на реалізацію інтересів «жертви», трапляються вкрай рідко. Зазвичай це прагнення

ДОВІДКА

Ефективне функціонування бізнесу неможливе поза соціальним середовищем. «Усі організації існують і діють у суспільстві», тобто саме соціальне середовище впливає на темпи й ефективність функціонування бізнесу.

Персонал — основний ресурс організації, й неефективне застосування людських ресурсів (поряд з такими видами ресурсів, як інфраструктура, виробниче середовище, які належать та управляються в будь-якій системі менеджменту) зумовлює невдачу підприємства. Отже, увага і турбота про персонал — секретна зброя керівника і в той же час ще один шанс пережити важкі часи. Тому ефективне управління персоналом часто розглядається як інструмент боротьби із втратами організації.



первних ворожих стосунків психічний і фізичний стан людини, яка стала жертвою такого переслідування, може сильно погіршитись.

Психолог і вчений-медик Ханс Лейман уперше дослідив це явище на робочих місцях у Швеції на початку 1980-х. Він назвав таку поведінку мобінгом та окреслив його як «психологічний терор», що означає «систематично повторюване вороже та неетичне ставлення одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, як правило, однієї». Лейман визначив 45 варіацій поведінки, типових для мобінгу: замовчування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, постійна критика, поширення необґрунтованих слухів, висміювання, крик та ін. Оскільки організація

за віком, статтю, расою, віросповіданням чи національністю. Тому булінг/мобінг означають дії, які професор юридичного факультету Університету Сафолка Девід Ямада назвав загальними для всіх, або «такими, що не розрізняють статусу».

У 1991 р. Бреді Уілсон, психолог-клініцист, який спеціалізується на лікуванні психологічних травм, отриманих на роботі, написав у журналі Personnel Journal (тепер Workforce Magazine), що «психологічне насильство над працівниками призвело до втрати мільярдів доларів. **Психологічні травми, отримані на роботі в результаті мобінгу, — більш руйнівний чинник для працівника й роботодавця, ніж усі разом узяті інші стреси, що стосуються трудової діяльності».**

отримати власну вигоду за рахунок інших. **Маніпуляція є прихованим видом психологічного тиску — людина не розуміє ані справжніх мотивів маніпулятора, ані факту впливу.** Виграш у цьому разі стає виключно одностороннім.

Природно, що маніпулювати людьми непросто — для цього необхідні певний рівень знань психології, вміння відчувати чужі слабкі місця, неабияка витримка і розважливість. Людина, яка зважається на таке, досить жорстока і не переймається через те, що завдає шкоди.

Варто відзначити, що нами маніпулюють майже скрізь. Повнісінько психологічного тиску на роботі, в політиці, рекламі, відносинах, та й просто в повсякденному житті. Як правило, якщо людина схильна до маніпуляцій в одній сфері життя, вона буде робити те саме і в інших.

Як не дивно, але протистояти психологічному тиску набагато простіше, ніж його виявляти. Насамперед потрібно усвідомити, що вами маніпулюють. Ви можете побачити в поведінці партнера ознаки вищесказаних способів впливу. Наполегливе привернення вашої уваги до одних аспектів проблеми та ігнорування інших також

має насторожити вас — як і щедри обіцянки, що викликають деякі сумніви. У вашому стані під час маніпуляції можуть виникати незрозуміла симпатія до партнера, різкі коливання почуттів, відчуття браку часу, провини, повинності — всі ці речі мають бути сигналом того, що вами маніпулюють.

Далі слід повідомити співрозмовникові про те, що його виведено на чисту воду. Ви можете поставити під сумнів доцільність його дій і рішень. Після чого запропонуєте власний варіант взаємодії, який передусім буде влаштовувати вас.

Спочатку маніпулятор пручатиметься, і це природно. У цьому разі корисно ставити запитання, спрямовані на прояснення ситуації: що він має на увазі, коли говорить про проблему, які об'єктивні умови й обмеження можуть бути, що слід зробити для поліпшення ситуації тощо. З'ясуйте, чому маніпулятор обрав саме вас і саме тепер — усе це дасть змогу простежити, на що хоче «давити» агресор.

Ну і найкорисніше — це банальне «увімкніть мізки». Як вже зазначалося, основне завдання маніпулятора — активізувати почуття, емоції, іраціо-

нальні установки, адже саме вони сприяють вірі в слова агресора. Однак варто вам вийти зі стану піддатливості й тверезо проаналізувати ситуацію, як усе кардинально змінюється. Кудись зникає терміновість у вирішенні питання, та й провини особливої ви за собою вже не відчуваєте. Тому, як тільки вам здається, що вами маніпулюють, — починайте інтенсивніше думати. І завжди вимагайте час на обмірковування — саме він допомагає вам вийти за межі ситуації й подивитись на неї об'єктивно.

Отже, резюмуючи вищевикладене, можна стверджувати, що **психологічне насильство є чинником, що входить у поняття «насильство на робочому місці» і йому треба протистояти, оскільки, як влучно сказала Елеонора Рузвельт: «Ніхто не здатний скривдити вас без вашої на те згоди».**

В інтересах роботодавця — створити комфортні соціально-психологічні умови на робочих місцях, адже поганий настрій легко передається і співробітникам, і клієнтам. І, мабуть, найголовніше — настав час зняти табу з теми психологічного насильства на робочому місці.

КАРТКА ПЕРЕДПЛАТНИКА



кількість примірників на місяць

☐

на півріччя

☐

українська

☐

на рік

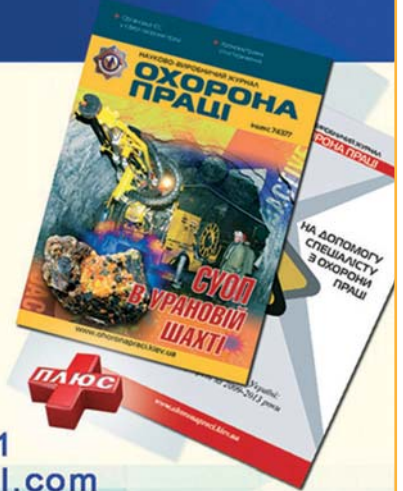
☐

російська

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

*Із поштовими витратами - 106 грн 40 коп.

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	

MSA

The Safety Company

<http://ua.msasafety.com/>

Різьбові фільтри лінії АВЕК

Призначені для захисту від органічних та неорганічних газів і випарів відповідно до необхідного рівня захисту, а також від твердих та рідких аерозолів. Фільтри одного і кількох типів (АВЕК/St). Також є фільтр для захисту від радіоактивного йоду та його органічних сполук, особливо йодистого метилу. Крім того, пропонуються спеціальні фільтри для захисту від чадного газу, сполук із низькою температурою кипіння, азотних газів, ртуті тощо.



ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ MSA SAFETY, НІМЕЧЧИНА

Каски V-gard

Високоякісна каска, що призначена для різних цілей. Вона має надміцний корпус із АБС-пластика (вентильований або невентильований) із дощовим жолобом і текстильним оснащенням. Конструкція каски ідеально підходить для кріплення навушників, щитків і наголів'я захисних окулярів MSA з використанням скоби для кріплення захисних окулярів. Крім того, каску можливо оформити відповідно до індивідуальних потреб завдяки тримачу бейджа.



OZON
СПЕЦОДЯГ ТА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ
www.ozon.com.ua



Atemluft GT

АТЕМЛЮФТ - ГАЗ ТЕХНІКА



ТОВ "ЕСМ УКРАЇНА"

Обладнання та системи для контролю газів, рідин та часток



пожежне обладнання та спецтехніка

ПОСТ-01

Вітаємо переможців!



Завершився II відбірковий етап Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей». Прискіпливе журі у складі кращих фахівців Мінсоцполітики, Міністерства культури, Міненерговугілля, Держпраці та інших державних установ визначило роботи, автори яких стали переможцями у трьох вікових групах. Читайте про те, як усе відбувалося.



Конкурс «Охорона праці очима дітей» стартував у вересні минулого року — I етап проводили по регіонах. На **Закарпатті** він уже став подією, на яку чекають співробітники управління Держпраці, освітяни і найбільше — юні таланти. Саме діти з їхньою природженою щирістю, чесністю й безпосередністю здатні побачити те, на що представники старшого покоління зазвичай не звертають уваги, і передати власне бачення, ідеї, роздуми через образотворче мистецтво. Можливо, тому їхні малюнки мають набагато більший емоціональний вплив і виховний ефект, аніж логічно обґрунтовані та виважені настанови фахівців.

Управління Держпраці у Закарпатській області одним із перших підбило підсумки відбіркового етапу конкурсу, який проводили на регіональному рівні. Перше місце у молодшій віковій групі отримала робота «Охорону праці знай — про безпеку дбай» 9-річної Анастасії Деяк з с. Монастирець Хустського району. У середній віковій групі перемогла 11-річна мешканка Ужгорода Катерина Велика з малюнком «Ой, рятуйте!». До речі, що стосується рішення про присудження першості цій роботі, всі члени журі виявили одностайність, відзначивши її оригінальність, художню довершеність і цікаву назву. Хтось навіть зауважив, що вона може стати основою для створення чудового плаката. У старшій віковій групі кращим визнано малюнок 15-річної Діани Шимон із с. Данилово Хустського району «Безпечна робота в лісі». Діана з раннього віку відвідує шкільний гурток образотворчого мистецтва, бере активну участь в оформленні класних куточків тощо. На Закарпатті лісова галузь є однією з провідних, багато селян працюють на лісопереробних підприємствах. Звісно, дівчинка не раз чула про необхідність дотримання правил безпечної поведінки в лісі, тож влучно відтворила своє бачення на папері.

Ще в лютому на адресу Управління Держпраці у **Сумській області** надійшло понад 100 художніх робіт, з них до фіналу потрапило 50. Переможцями стали вихованці Народної студії образотворчого мистецтва «Полісяночка» комунального закладу «Ямпільський районний центр дитячої творчості». Перше місце в молодшій віковій групі посіла Поліна Тетюра, у середній віковій групі — Анастасія Пірогова, у старшій віковій групі переміг В'ячеслав Ільченко.

ДОВІДКА

Відповідно до Положення про Всеукраїнський конкурс малюнки його учасників було поділено за трьома віковими групами (I група — від 6 до 10 років; II — від 11 до 14 років; III — від 15 до 18 років). До конкурсних робіт висували низку вимог: відповідність тематиці конкурсу, використання знаків безпеки, оригінальність оформлення; самостійність виконання.





Управління Держпраці у Миколаївській області залучило до участі в конкурсі учнів і студентів загальноосвітніх та професійно-технічних закладів освіти Миколаївщини. Аналізуючи малюнки, журі відзначило, що кожна робота виконана в індивідуальному авторському стилі та з власним баченням охорони праці. У пошуках гармонійності й повноти розкриття теми автори працювали в різних жанрах, використовуючи олівці, олійні, акварельні фарби, гуаш. Більшість юних талантів продемонстрували на своїх малюнках правила безпечного ведення робіт їхніми батьками.

Церемонія нагородження переможців регіонального Конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей» відбулася 22 березня 2016 року в актовому залі адміністрації Центрального району Миколаївської міської ради. Лауреатами стали маленькі миколаївці: у молодшій віковій групі — Ганна Матвійчук, 2009 р. н., з малюнком «Дбай про майбутнє»; у середній віковій групі — Анастасія Гаврилова, 2003 р. н., автор роботи «Правила знаємо, але про себе не дбаємо»; у старшій віковій групі — Марія Тимченко, 1999 р. н., та її малюнок «Як горохом об стіну».

Необхідно зазначити, що керівники підприємств Миколаївщини з розумінням поставилися до проведення конкурсу. Керівник ТОВ «Торговий дім МТРЗ» виявив готовність заохотити його учасників цінними подарунками. Усі діти отримали від управління Держпраці у Миколаївській області письмову подяку, а фіналісти та автори робіт, які виборили приз глядацьких симпатій, — цінні подарунки.

І ось наприкінці березня компетентне журі, яке зібралося в Києві, обрало кращих із найкращих у регіонах. «Тут кожний заслуговує на високу оцінку», — лунали вигуки з усіх боків під час засідання. Зрештою членам журі вдалося знайти компроміс. Отже, переможцями стали:

Вікова група від 6 до 10 років:

I місце: Артем Венгерович, 10 років, м. Одеса

II місце: Анна Тепла, 9 років, Львівська обл.

III місце: Мар'яна Дячук, 10 років, Тернопільська обл., Збаразький р-н

Вікова група від 11 до 14 років:

I місце: Катерина Чебан, 12 років, Полтавська обл., Семенівський р-н

II місце: Анна Гошкова, 12 років, Кіровоградська обл., м. Долинська

III місце: Юлія Скумаєва, 14 років, м. Запоріжжя

Вікова група від 15 до 18 років:

I місце: Марія Тимченко, 16 років, м. Миколаїв

II місце: Анастасія Четверик, 15 років, Донецька обл., м. Красноармійськ

III місце: Діана Москаленко, 16 років, Луганська обл., м. Лисичанськ

Ми вітаємо переможців і чекаємо на них у Києві на церемонії нагородження, яка відбудеться 28 квітня — у Всесвітній день охорони праці.



Новини



Про результати першого року роботи Державної служби України з питань праці її очільник Роман Чернега відвідував на брифінгу в Кабінеті Міністрів України.

Р. Чернега зазначив, що при Держпраці створено робочу групу з перегляду та вдосконалення нормативно-правових актів з охорони праці, скасовано необхідність отримання суб'єктами господарювання свідоцтва про державну реєстрацію об'єктів підвищеної небезпеки, забезпечено доступність та прозорість у наданні адміністративних послуг.

Крім того, Держпраці запровадила такі новації в роботі, як онлайн-прийом громадян за участю керівника служби в режимі скайп-зв'язку, що значно розширило можливості всіх бажаючих поспілкуватися з Головою Державної служби України з питань праці. Запис на онлайн-прийом проводиться в територіальних управліннях Держпраці (графік додається).

Служба активно налагоджує міжнародні зв'язки з низкою організацій та установ, зокрема Міжнародною організацією праці, Європейським агентством з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA), Інспекцією праці Республіки Польща, Державною інспекцією праці Литовської Республіки та Європейським банком реконструкції та розвитку.

Пріоритетні завдання Держпраці на 2016 рік: проведення заходів, у тому числі превентивних, спрямованих на скорочення розміру заборгованості з виплати зарплати та мінімізацію нелегаль-

Графік онлайн-прийому громадян

Територіальне управління	Дні та час прийому
Управління Держпраці у Житомирській області	04.05.2016 11.00
Управління Держпраці у Закарпатській області	18.05.2016 11.00
Головне управління Держпраці у Запорізькій області	01.06.2016 11.00
Управління Держпраці у Кіровоградській області	15.06.2016 11.00
Головне управління Держпраці у Луганській області	06.07.2016 11.00
Головне управління Держпраці у Львівській області	20.07.2016 11.00
Управління Держпраці у Миколаївській області	03.08.2016 11.00
Головне управління Держпраці в Одеській області	17.08.2016 11.00
Управління Держпраці у Полтавській області	07.08.2016 11.00
Управління Держпраці у Рівненській області	07.09.2016 11.00
Управління Держпраці у Сумській області	21.09.2016 11.00
Управління Держпраці у Тернопільській області	05.10.2016 11.00
Головне управління Держпраці у Харківській області	19.10.2016 11.00
Головне управління Держпраці у Херсонській області	02.11.2016 11.00
Управління Держпраці у Хмельницькій області	16.11.2016 11.00
Управління Держпраці у Черкаській області	30.11.2016 11.00
Управління Держпраці у Чернівецькій області	07.12.2016 11.00
Управління Держпраці у Чернігівській області	14.12.2016 11.00

ної зайнятості; робота над проектом нового Трудового Кодексу; зниження рівня виробничого травматизму шляхом упровадження ризик-орієнтованого підходу. Служба планує також організувати конкурс серед підприємств на найкращу систему управління охороною праці.

Сигналізатори газу



ЩИТ-3
Стаціонарний сигналізатор
з аналоговими датчиками
Кількість каналів - до 4



ЩИТ-3-24
Стаціонарний сигналізатор
з цифровими датчиками
Кількість каналів - до 24



ЩИТ-2
Стаціонарний 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

За крок до ризик-орієнтованої СУОП

Щоб реформа, як і ремонт, не тривала роками, для її реалізації необхідний чіткий план з позначеними показниками результативності, етапами та термінами виконання завдань, та, власне, іменами виконавців. Такий план реформи у сфері охорони праці напрацьовують науковці.

Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні (далі — Концепція), напрацьована науковцями, наразі активно обговорюється фахівцями. Її автори наголошують, що в Україні досі використовується система управління охороною праці (СУОП), яка сформована за часів планово-адміністративної економічної системи та монополії державної власності. Її пропонують замінити сучасною системою управління, побудованою на ризик-орієнтованому підході (РОП), яким послуговується в більшості цивілізованих країн світу. Для цього необхідно виконати величезну роботу: забезпечити науковий супровід функціонування нової СУОП; законодавчо закріпити РОП та внести відповідні зміни до законодавчої і нормативно-правової бази; зменшити регулятивний вплив на роботодавців, зокрема дозволити їм самостійно визначати шляхи досягнення безпечних та здорових умов праці, але разом з тим підвищити відповідальність роботодавців за стан охорони праці; змістити пріоритети органів державного нагляду за охороною праці з наглядової діяльності на інформаційно-консультативну; навчити фахівців; провести інформаційно-роз'яснювальну роботу; визначити механізми застосування РОП у системі навчання, держнагляду, забезпечення ЗІЗ, надання пільг і компенсацій тощо. На реалізацію усіх цих заходів орієнтовано передбачено 3–5 років.

У безрезні представники Держпраці України, ФПУ, Мін-агрополітики, промислових підприємств, науковці, експерти з охорони праці обговорили запропонований проект Концепції реформування СУОП в Україні. Концепція, яку презентували під час круглого столу, викликала шквал емоцій, міркувань, ідей, зауважень, дискусій та пропозицій. Так, директор департаменту Українського союзу промисловців та підприємців Лілія Мельничук зауважила, що 70% всіх положень директив ЄС імплементовані в українське

законодавство, і не закладена в нього єдина вимога — про ризики. На її думку, змінити належить невелику частку наявної системи, і для цього не потрібно 3–5 років. А в Концепції слід вказати чіткі маркери: з чого починати, що конкретно сьогодні робити, яким чином управляти ризиками на тих робочих місцях, які вже є.



Концепція це добре, але у нас також, як зазначила менеджер виробничої безпеки та охорони навколишнього середовища *Imperial Tobacco Production Ukraine* **Ольга Богданова**, має бути стратегія досягнення мети з кількісними об'єктивними показниками та іншою конкретикою. Європейське агентство з безпеки й охорони здоров'я на роботі (EU-OSHA) зібрало всі ініціативи

країн та компаній, у тому числі українських, що досягли вражаючих результатів у зниженні рівня виробничого травматизму. Такий цінний досвід є надзвичайно важливим, і в Конвенції слід передбачити його вивчення та поширення. Те ж саме стосується підтримки в питаннях охорони та гігієни праці малих і мікропідприємств. Можна і треба також розробляти галузеві стандарти з оцінки ризиків.

Своїми думками з приводу Концепції поділився також під час прямого сеансу Skype-зв'язку експерт з безпеки праці з Великобританії Девід Ноулз. Він підтримав наміри України щодо впровадження ризик-орієнтованої СУОП в усі сектори економіки та порадив сміливіше використовувати на підприємствах механізм саморегулювання. Тобто не чекати вказівок згори, а самостійно думати і діяти. Інспекція ж повинна не лише шукати недоліки та порушників, а й допомагати реально виявляти та оцінювати ризики, які не помітили на підприємстві, надавати консультації та інформаційні послуги, оцінювати якість впровадження ризик-орієнтованої СУОП, сприяти формуванню культури охорони праці. Насамкінець Девід Ноулз порадив розробити дорожню карту реформування зі стратегічними цілями.

Загалом нинішня архаїчна СУОП не є перепорою для впровадження сучасних міжнародних систем менеджменту. Реальна проблема в тому, нагадав міжнародний експерт і аудитор з систем менеджменту Віталій Цопа, що на пострадянському просторі близько 80% систем менеджменту з охорони праці є формальними, а решта 20% — дієвими, і то здебільшого завдяки зацікавленості керівництва. В Європі ж все навпаки. Тому культура безпеки, загальна та на рівні топ-менеджерів, — одне з ключових питань.

На завершення круглого столу його учасники дійшли згоди, що потрібно оперативно доопрацювати документ з урахуванням зауважень та пропозицій, а далі, не зволікаючи, розробити до нього «дорожню карту» та стратегію реформування СУОП. Обов'язкова умова — подальша співпраця і діалог усіх зацікавлених сторін.

Олександр Фандєєв, спецкор,
фото автора



Пошук оптимального рішення

Про концептуальні засади впровадження ризик-орієнтованого підходу в СУОП.



Олеся Цибульська,
завідувач науково-дослідного сектору експертизи нормативно-правових актів науково-дослідної лабораторії нормативно-правових актів ДУ «ННДІПБОП»



Наталія Чумакова,
завідувач науково-дослідної лабораторії нормативно-правових актів ДУ «ННДІПБОП»



Стан охорони праці позначається практично на всіх показниках якості життя суспільства (тривалості життя, здоров'ї, збереженні національного багатства), тому управління охороною праці має здійснюватися з повним усвідомленням проблем у цій сфері та супроводжуватися постійним моніторингом й оцінюванням.

Результати моніторингу та оцінювання: 1) забезпечують зворотний зв'язок (англ. *feedback*) для органів державного управління охороною праці щодо досягнення цілей і, відповідно, результативності прийнятих рішень; 2) є основою для визначення пріоритетності необхідних рішень та належного планування, ефективного використання бюджетних коштів; 3) створюють передумови для вдосконалення системи державного управління охороною праці, тобто сприяють реалізації загальноєвропейських принципів належного врядування (ефективності, результативності, відкритості, підзвітності).

З метою впровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління у сфері охорони праці Міністерством праці та соціальної політики України у 2001 році затверджено **Концепцію управління охороною праці**¹. Цей документ став першим нормативним актом, в якому було офіційно визнано неефективність раніше створеної системи дер-

жавного управління охороною праці в умовах перехідної економіки.

З того часу минуло майже п'ятнадцять років, відбулися численні структурні перетворення органів виконавчої влади, економіка все ще лишається перехідною (хоча й більш наближеною до ринкової), проте у сфері охорони праці майже нічого не змінилося.



ПРОБЛЕМИ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ВИРІШЕННЯ

Розділ VI Закону України «Про охорону праці» визначає досить складну систему державного управління охороною праці, яка була сформована та достатньо ефективна в умовах планово-адміністративної економіки. Системою передбачено жорсткий регуляторний вплив органів держуправління на роботодавців для реалізації основних принципів державної політики у сфері охорони праці. У той же час у Законі не визначені функції, за допомогою яких у сучасних економічних умовах можливо це здійснити.

Як відомо, основний принцип існуючої системи державного управління охороною праці — *принцип стовідсоткової безпеки* (виконуєш усі вимоги НПА-ОП — апіорі уникнеш усіх небезпек). Наслідування цього принципу призвело до акумуляції значного об-

сягу нормативно-правових актів з охорони праці, процес перегляду й актуалізації яких потребує великих фінансових і кадрових ресурсів та є доволі тривалим. Такий підхід не дає роботодавцеві можливості обирати методику управління підприємством з урахуванням сучасних досягнень у сфері менеджменту, зокрема безпеки та гігієни праці.

Останніми роками в Україні спостерігається стійка тенденція до зниження виробничого травматизму, що зумовлено насамперед зменшенням обсягів виробництва в умовах системної кризи. Саме тому рівень виробничого травматизму не є визначальним показником для оцінки ефективності діючої в Україні системи державного управління охороною праці. Уже тривалий час в нашій державі зберігається ситуація, при якій більшість нещасних випадків (близько 70%) зумовлено організаційними причинами, що є красномовним підтвердженням низької ефективності системи державного управління охороною праці.

Можна не погоджуватися з такою статистикою, мотивуючи це недосконалістю **Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві**², проте за багатьма суперечливими випадками стоять все ж таки організаційні першопричини³, а визнання факту недосконалості нормативно-



¹ Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 22.10.2001 № 432, не зареєстрований у Мініюсти України.

² Порядок затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

³ При застосуванні методу «Пошук корінних причин (першопричин)».

правової бази охорони праці тільки підтверджує недостатню ефективність системи управління, що ґрунтується на ній.

Низька ефективність існуючої системи управління охороною праці зумовлена також тим, що на всіх рівнях управління вона побудована на принципі «коригувальних дій», коли реагування відбувається на небезпечні випадки та ситуації, що вже сталися (так званий *реактивний принцип*), а не на принципі «запобіжних дій», тобто їх профілактики (*проактивний принцип*). За таких умов роботодавці не має можливості визначати пріоритетність профілактичних заходів з охорони праці на кожному з етапів діяльності підприємства.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ

Сьогодні в багатьох країнах світу, міжнародних організаціях головним механізмом вирішення проблем забезпечення професійної, техногенної та екологічної безпеки як на міжнародному, державному чи регіональному рівні, так і на рівні окремого виробництва, робочого місця, розглядається система управління, побудована на основі оцінки та управління ризиками для життя та здоров'я працівників.

Зважаючи на це, основним шляхом вирішення зазначених проблем є докорінне реформування існуючої системи управління охороною праці в Україні на всіх рівнях управління (рис. 1) із застосуванням ризик-орієнтованого підходу (РОП).

Результативність реформування системи управління охороною праці в першу чергу залежить від вибору стратегії та шляхів її реалізації. Стратегія може бути як комплексною, так і поетапною. Саме від цього залежить її реалізація, тобто визначення заходів у середньо- і довгостроковій перспективі.

Плануючи реформування системи управління охороною праці, необхідно враховувати таке:

- ✓ поточну економічну, політичну та соціальну ситуацію в державі;
- ✓ наявні ресурси (матеріальні, фінансові, кадрові, часові);
- ✓ ступінь обізнаності (поінформованості) суспільства;
- ✓ громадську думку;
- ✓ прогнозні результати (соціально-економічні наслідки);
- ✓ ризики, пов'язані із запровадженням нових підходів та механізмів.

Усвідомлюючи, що відправною точкою реформування є створення

концептуальних засад, тобто визначення вихідних ідей, які мають лягти в основу державної стратегії, ДУ «Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці» (ДУ «ННДІПБОП») минулого року сформульовано *концептуальні засади впровадження ризик-орієнтованого підходу у систему управління охороною праці*, що враховують ключові положення:

Національної стратегії у сфері прав людини⁴ — у частині створення здорових і безпечних умов праці, створення умов для запровадження соціально-корпоративної відповідальності суб'єктів господарювання;

Європейської соціальної хартії (переглянутої)⁵ — у частині усунення або зменшення достатньою мірою ризиків, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці та виробничому середовищу в цілому;

Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони⁶ (далі — Угода про асоціацію) — у частині імплементації правового доробку

✓ формування принципово нового підходу до вирішення питань у сфері охорони праці, тобто перехід від компенсації завданої шкоди до профілактики виробничого травматизму;

✓ послаблення регуляторного впливу на роботодавця шляхом зменшення ролі держави у визначенні способів досягнення безпечних та здорових умов праці поряд з підвищенням відповідальності;

✓ переведення управління охороною праці на якісно новий рівень з урахуванням того, що збільшення кількості перевірок з боку наглядових органів принципово не впливає на рівень виробничого травматизму;

✓ визначення оптимального переліку органів державного нагляду за охороною праці, чітке розмежування функцій органів державного управління охороною праці, встановлення порядку їх взаємодії;

✓ переорієнтація органів державного нагляду за охороною праці з переважно наглядової діяльності на розширення практики інформаційно-консультативної підтримки.

На рівні підприємства ризик-орієнтована система управління охо-



Рис. 1. Рівні управління охороною праці

Європейського Союзу в національне законодавство.

Ці концептуальні засади спрямовані на:

- ✓ визначення основних напрямів і порядку реформування існуючої системи управління охороною праці в Україні для підвищення її ефективності;
- ✓ формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища;
- ✓ мінімізацію соціально-економічних наслідків виробничого травматизму.

Запропоновані способи вирішення проблем:

роною праці має бути невід'ємною частиною загальної системи управління підприємством та легко інтегруватися з іншими наявними системами (управління якістю, екологічного управління, енергоменеджменту тощо). При цьому управління ризиками для життя та здоров'я працівників і їх постійний моніторинг є обов'язком роботодавця, що має здійснюватися на основі загальних принципів запобігання, а саме:

⁴ Затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015.

⁵ Ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V.

⁶ Ратифікована Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII.

Мінсоцполітики України, Держпраці		Держпраці, наукові установи		ЦОВВ, органи місцевого самоврядування, ФСС				
Законодавче врегулювання РОП	➔	Зменшення регуляторного впливу	➔	Визначення механізмів застосування РОП	➔	Вивчення закордонного досвіду	➔	Інформаційно- роз'яснювальна робота
• внесення змін до КЗпП України; • внесення змін до Закону України «Про охорону праці»; • скасування або визнання такими, що не застосовуються на території України, нормативно-правових актів; • імплементація у національне законодавство положень директив ЄС, передбачених Угодою про асоціацію			• запровадження нових механізмів щодо: – забезпечення ЗІЗ; – надання пільг та компенсацій; – навчання та підготовки кадрів; – експлуатації робочого обладнання; – фінансування охорони праці; – державного нагляду (контролю); • освоєння доробку країн – членів ЄС, запровадження методик і методів оцінки та управління ризиками			• пропаганда через ЗМІ: – відео- та радіосюжети; – друковані видання; – інтернет-видання; • консультації з громадськістю: – громадські обговорення; – електронні консультації; – вивчення громадської думки		

Рис. 2. Етап I «Організаційно-правові передумови реформування існуючої системи»

- ☑ уникнення ризиків;
- ☑ оцінка ризиків, які неможливо усунути;
- ☑ боротьба з ризиками у їх джерелах (усунення чи ослаблення виробничих небезпек);
- ☑ адаптація виконуваної роботи до індивідуальних можливостей працівників;
- ☑ адаптація до технічного прогресу;
- ☑ розроблення чіткої та узгодженої політики запобігання ризикам;
- ☑ пріоритетність засобів колективного захисту над ЗІЗ;
- ☑ проведення відповідного інструктажу для працівників.

Етапи реформування

Концептуальними засадами передбачено реформування системи у три етапи:

- I – створення організаційно-правового підґрунтя;
- II – розмежування функцій та повноважень між органами виконавчої влади;
- III – здійснення наукового супроводження реформування системи.

На **першому етапі** (рис. 2) планується здійснити закріплення ризикорієнтованого підходу на законодавчому рівні в системі управління охороною праці для поступової перебудови механізмів реалізації державної політики у сфері охорони праці вже в цілому. Очікується планомірне внесення змін до законодавства про охорону праці з метою зниження регуляторного навантаження на суб'єктів господарювання, а також вивчення та поширення цього досвіду в Україні.

Основними завданнями першого етапу реформування є:

- ☑ імплементация положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС шляхом внесення змін до глави XI «Охорона праці» КЗпП України (глава 10 книги III проекту Трудового кодексу України);
- ☑ прийняття змін до КЗпП України або прийняття Трудового кодексу України, опрацювання змін до Закону України «Про охорону праці»;
- ☑ прийняття змін до Закону України «Про охорону праці», приведення у відповідність нормативно-правових актів, прийнятих на реалізацію цього Закону;
- ☑ імплементация положень директив ЄС, передбачених Угодою про асоціацію, шляхом розроблення нових або внесення змін до чинних нормативно-правових актів, а саме:
 - 1) стосовно мінімальних вимог щодо підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я працівників на гірничодобувних підприємствах, де сировина видобувається через свердловини (92/91/ЄЕС);
 - 2) про мінімальні вимоги щодо підвищення рівня безпеки і захисту здоров'я працівників гірничо-

добувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування (92/104/ЄЕС);

3) щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах (89/654/ЄЕС);

4) стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я при використанні робочого обладнання працівниками при здійсненні професійної діяльності (2009/104/ЄС);

5) про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (89/656/ЄЕС);

6) про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках (92/57/ЄЕС);

7) про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (90/270/ЄЕС);

8) про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників, що піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах (1999/92/ЄС);

9) про мінімальні вимоги безпеки та захисту здоров'я під час робіт на борту риболовних суден (93/103/ЄС) ⁷;



— скасування або визнання таких, що не застосовуються на території України, нормативно-правових актів, які суперечать загальним принципам запобігання, обмежують права роботодавців самостійно визначати профілактичні заходи для підвищення рівня захисту життя та здоров'я працівників.

Другий етап реформування системи управління охороною праці (рис. 3), який полягає в розмежуванні функцій і повноважень, стартуватиме одночасно з першим етапом, проте стосуватиметься безпосередньо визначення оптимального переліку органів державного нагляду за охороною праці, розмежування функцій та повноважень органів державного управління охороною праці, а також визначення їх чіткої взаємодії.

Основні завдання другого етапу реформування:

— перерозподіл функцій та повноважень між органами державного управління охороною праці з метою скорочення регуляторних та контролюючих функцій;

— упорядкування на законодавчому рівні переліку органів державного нагляду за охороною праці з метою скасування непотрібних видів контролю;

— підготовка фахівців, спроможних у нових економічних умовах на високому рівні надавати послуги чи виконувати роботи у сфері охорони праці;

— проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи на місцевому та регіональному рівнях з метою формування громадської думки щодо впровадження ризик-орієнтованого підходу в систему управління охороною праці.

Визначення основних напрямів і порядку реформування існуючої в Україні СУОП

- Чітке розуміння наявних проблем у сфері охорони праці
- Розроблення дорожньої карти реформування СУОП
- Зменшення регуляторного впливу на роботодавця
- Визначення пріоритетності та етапності адаптації національного законодавства до законодавства ЄС

Формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища

- Підвищення рівня захисту життя та здоров'я працівників
- Впровадження ефективних механізмів економічного стимулювання роботодавців до створення здорових і безпечних умов праці для своїх працівників

Мінімізація соціально-економічних наслідків виробничого травматизму

- Зменшення витрат суб'єктів господарювання, держбюджету та Фонду соціального страхування України на відшкодування збитків

Рис. 4. Взаємозв'язок цілей реформування з очікуваними результатами

Третій етап (наукового супроводження) як невід'ємна складова самого реформування має відбуватися постійно і в загальному вигляді включати:

— збирання інформації стосовно вихідної ситуації і різних аспектів майбутнього реформування;

— аналіз отриманої інформації та визначення цілей і завдань реформування;

— планування стратегії, форм, методів і механізмів застосування ризик-орієнтованого підходу;

— прогнозування очікуваних результатів;

— моніторинг та оцінювання обґрунтованості дій з погляду наявних ресурсів, результати яких дають підстави для прийняття рішень щодо коригування (у разі необхідності) цих дій;

— визначення ефективності реформування в цілому та окремих його етапів (завдань).

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Під час опрацювання концептуальних засад авторський колектив намагався уникнути типових помилок, яких припускаються при плануванні та впровадженні систем управління, а саме:

✓ цілі й очікувані результати заздалегідь не визначені або визначені не в повному обсязі та не корелюються між собою;

✓ наявні ресурси переоцінюються та не відповідають поточній ситуації;

✓ не береться до уваги поетапне вирішення проблем.

С урахуванням цього та виходячи з поставлених цілей, сформульовано очікувані результати (рис. 4).

Концептуальні засади впровадження ризик-орієнтованого підходу в систему управління охороною праці розглянуто та схвалено Вченою радою ДУ «ННДІПБОП»⁸.

Кабінет Міністрів України, ЦОВВ		Навчальні заклади та установи	Територіальні органи Держпраці, органи місцевого самоврядування
Розмежування функцій органів державного управління охороною праці	Визначення оптимального переліку органів держнагляду за ОП	Кадрова підготовка	Інформаційно-роз'яснювальна робота на місцях
• внесення змін до ст. 32–35 Закону України «Про охорону праці»; • внесення змін до Положення про Державну службу України з питань праці; • внесення змін до ст. 38 Закону України «Про охорону праці»; • розширення практики інформаційно-консультативної підтримки		• модернізація системи навчання та підвищення кваліфікації; • створення нових навчальних програм; • використання сучасних технологій в організації навчального процесу	• громадські ради при територіальних органах Держпраці; • проведення регіональних нарад-семінарів; • видавнича справа та соціальна реклама

Рис. 3. Етап II «Розмежування функцій та повноважень між органами виконавчої влади»

⁷ Усі наведені найменування актів *acquis communautaire* відповідають офіційним перекладам Міністерства юстиції України (<http://old.minjust.gov.ua/section/454>).

⁸ Протокол засідання Вченої ради ДУ «ННДІПБОП» від 25.12.2015 № 118.

Дорогу здолає той, хто йде



Вадим Кобець,
власкор

ПАТ «Сумський завод насосного та енергетичного машинобудування «Насосенергомаш» — одне з перших українських машинобудівних підприємств, де почала функціонувати сертифікована, згідно з вимогами стандартів OHSAS 18001:2007 та ISO 14001:2004, інтегрована система менеджменту.

ЗБЕРІГАТИ ТРАДИЦІЇ — ДИВИТИСЬ У МАЙБУТНЄ

Близько трьох років минуло, відколи Публічне акціонерне товариство «Насосенергомаш» — найбільше підприємство «Групи ГМС» (міжнародного багатопрофільного холдингу з проектування та виготовлення насосного й компресорного обладнання) — пройшло процедуру сертифікації та отримало відповідні сертифікати міжнародного зразка.

Сумські машинобудівники як постачальники надійного виробничого устаткування для атомної та теплової енергетики, нафтогазової галузі, водного господарства та ЖКГ завжди дуже серйозно ставилися до свого іміджу. Впродовж шести десятиліть діяльності на підприємстві ними виготовлено понад 500 000 агрегатів більш ніж 640 найменувань. Географія постачань налічує 50 країн світу на 5 континентах.

Звичайно, сталі традиції та великий досвід — це добре, але в наш час тільки на цьому далеко не заїдеш. Коли працюєш на далеку перспективу — маєш відповідати жорстким ринковим вимогам. Тому наприкінці 2012 р. керівники підприємства вирішили започаткувати масштабний процес з модернізації, який передбачав серед іншого й значні зміни в організації роботи з охорони праці та екології.



Паралельно менеджментом ПАТ була реалізована масштабна інвестиційна програма з оновлення основних виробничих потужностей. Зокрема, впродовж чотирьох останніх років на підприємстві «Насосенергомаш» введено в дію новий комплекс випробувальних стендів, новий ливарний цех (оснащений сучасною формувальною лінією з індукційними печами та безвідходною технологією), обробні центри для чистової токарної обробки деталей, фрезерні та вертикальні токарно-карусельні центри для механічної обробки складних конструкцій тощо. Оснащені сучасним вимірювальним устаткуванням лабораторії підприємства забезпечують високу надійність усіх деталей і частин насосних та компресорних агрегатів. Уся продукція акціонерного товариства випускається відповідно до вітчизняного стандарту управління якістю (на базі міжнародного стандарту ISO) та згідно з технічними умовами й стандартами, чинними на території України, країн СНД та ЄС.

Автоматизація бізнес-процесів, налагодження мережевої інфраструктури, впровадження облікових систем та систем управління підприємством, інші інновації, звісна річ, вимагали також неабияких зрушень у роботі служби охорони праці.



Михайло Кулик

Директор з охорони праці ПАТ «Сумський завод «Насосенергомаш» Михайло Кулик розповідає, як наприкінці 2012 р. його викликав тодішній перший керівник підприємства Володимир Ямбуренко. Розмова в кабінеті голови правління була принциповою і конструктивною. Підприємство мало в прийнятний стислий строк пройти всі передбачені процедури та отримати сертифікати міжнародного зразка за стандартами OHSAS 18001 та ISO 14001. Нагальна необхідність такого кроку диктувалася передусім тим, як по-

яснив мій співрозмовник, що підприємство, почавши співпрацю з іноземними партнерами, мало брати участь в оголошених ними тендерах. Вигравати ж контракти на постачання високотехнологічної продукції та відповідних послуг з її монтажу та наладки без наявності на виробництві міжнародних стандартів менеджменту з охорони праці та екології не вбачалося за можливе.

У свою чергу виконання вимог, закладених у цих двох нині досить поширених стандартах, має стати поштовхом для світоглядного перелому всього персоналу підприємства. Оскільки передбачена в стандартах система оцінювання та управління виробничими ризиками — це набагато складніший процес, ніж просте дотримання працівниками встановлених НПАОП.

«Що приховувати, — ділитися враженнями, пригадуючи ті напружені часи, Михайло Олександрович, — численні вітчизняні нормативно-правові акти нібито обов'язкові до виконання, але часто робітники і майстри, а то й начальники служб та дільниці підприємства, усвідомлювали це лише в присутності державного інспектора, який виявляв допущені ними порушення, накладав штрафи за невиконання якого-небудь пункту правила або інструкції з охорони праці». Функціонуюча нині на підприємстві система OHSAS 18001 — зовсім інший цілісний механізм професійної безпеки та здоров'я, ефективний інструмент управління виробничими ризиками, що базується на системному підході.

ПРАВИЛЬНИЙ ВИБІР ПАРТНЕРА — ПОЛОВИНА УСПІХУ

Роботу із сертифікації вирішили проводити з представниками харківського офісу міжнародного Бюро Верітас. «Знання нормативних актів для спеціалістів з охорони праці, безумовно, є важливим, — консультуючи працюючих підприємства, наголошували фахівці-аудитори. — Одне і те ж, і передусім їхнім керівникам необхідно усвідомити, що чим розвиненішою є країна, тим вищим має бути в ній рівень відповідальності роботодавця за нанесену шкоду здоров'ю й життю працівника внаслідок недостатньо кваліфікованого управління виробничими ризиками».

Із цієї настанови почалося створення на підприємстві інтегрованої системи менеджменту (ИСМ), відповідно до стандартів OHSAS 18001 та ISO 14001. Протягом наступних півроку власними силами вдалося проідентифікувати наявні на робочих місцях виробничі та екологічні ризики. Слід одразу ж відзначити велику трудомісткість цієї роботи. Наприклад, лише в одному механоскладальному цеху № 5 тільки одне робоче місце свердлувальника має понад сім потенційних небезпек з високими базовими ризиками отримання травм. Загалом у цьому структурному підрозділі налічується близько 60 робочих місць, і майже кожне з них має по 4—8 небезпек. Коли ж поразувати, що на підприємстві функціонує більш як 50 структурних підрозділів, — можна лише здогадуватися, в яких напружених умовах довелося перебувати більше півроку всім працівникам служби охорони праці, а також причетним до цієї справи профспілковим активістам, аби якісно виконати всю покладену на них роботу.

Дуже добре, що партнери-аудитори завжди були готові підказати, як

вчинити найкраще, як не випустити з уваги, можливо, на перший погляд дрібниці, але насправді вагому річ, якою не можна нехтувати. Завдяки такому ставленню до справи ще задовго до відведення для впровадження ІСМ терміну почалася друга важлива робота: над системою превентивних заходів щодо запобігання різним надзвичайним ситуаціям, аваріям та нещасним випадкам на виробництві.

Вирішення поставленого завдання у такий спосіб і є тією важливою перевагою вимог міжнародного стандарту, який орієнтований як на підтримку безпеки на робочих місцях, так і на усунення причин випадків виникнення аварій та травмування працівників. Також дуже важливим щодо цього, на думку М. Кулика (який, до речі, мав до цього за плечима більш ніж 30-річний досвід роботи на підприємстві «Насосенергомаш» на різних інженерних посадах), є те, що в основі міжнародних стандартів безпеки лежить превентивний підхід, спрямований на попередження не тільки нещасних випадків, а й так званих інцидентів. Тобто таких випадків, які не сталися, але могли статися. Усі вони також мають, згідно з передбаченими процедурами OHSAS, фіксуватися й оформлюватися, ставати приводом для вжиття коригувальних заходів і дій.

СИСТЕМА СТВОРЕНА НЕ ДЛЯ ЗВІТУ, А ДЛЯ ПОСТІЙНОГО ЗАСТОСУВАННЯ

Сучасне підприємство — складний багаторівневий механізм, який повинен постійно самовдосконалюватися. Рух за інерцією, тим паче зупинка у розвитку, — неприпустимі, адже за ними неминує настання деградація, спад і згорання діяльності. Аби запровадження нової інтегрованої системи менеджменту гармонійно вписалося у виробничий ритм чималою, майже тритисячного колективу співробітників, М. Куликом була розроблена низка нових стандартів підприємства (СТП). Серед них важливо вказати на такі СТП:

- «Порядок розробки стандартів інтегрованої системи менеджменту»;
- «Порядок управління записами»;
- «Ідентифікація небезпек та оцінка ризиків у сфері безпеки та гігієни праці»;
- «Ідентифікація та оцінка екологічних аспектів»;

- «Ідентифікація та актуалізація законодавчих та інших вимог у сфері інтегрованої системи менеджменту»;
- «Внутрішній та зовнішній аудит інтегрованої системи менеджменту»;
- «Аналіз функціонування ІСМ з боку вищого керівництва»;
- «Моніторинг. Коригувальні/запобіжні дії системи менеджменту безпеки та гігієни праці»;
- «Керівництво щодо інтегрованої системи менеджменту (система менеджменту безпеки та гігієни праці і система менеджменту навколишнього середовища)».

Загалом цей перелік стандартів підприємства з ІСМ налічує 13 позицій, якими, окрім перелічених в їхніх



Старший майстер дільниці № 3 механоскладального цеху № 5 В. Романов (ліворуч), М. Кулик та майстер з підготовки виробництва О. Нешта проводять виробничу нараду

назвах завдань, також передбачені: аналіз функціонування ІСМ, розробка загальних та детальних програм, експертиза проектної документації на будівництво та реконструкцію виробничих потужностей та введення їх в експлуатацію, лікувально-профілактичне забезпечення охорони праці, розслідування та ведення обліку інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань, розробка ПЛАС тощо.

Виконання всіх цих положень і процедур чітко кореспондується із задекларованими принципами політики підприємства у сферах гігієни, безпеки праці та екології. Головна мета цієї політики — мінімізація негативного впливу виробничих процесів та продукції підприємства на здоров'я працівників та навколишнє середовище. Згаданий документ передбачає також певні зобов'язання керівництва та найнятих працівників щодо виконання названих цілей, способів їх реалізації, де оцінка та зниження ризиків посідають належне місце.

Як на практиці ефективно управляти виробничими ризиками? Як не зійти на формалізм та накопичення

в процесі одержання необхідного сертифіката міжнародного зразка купити нікому не потрібної документації? З огляду на досвід спілкування автора цих рядків з багатьма керівниками служб охорони праці стає очевидним, що це питання — зовсім не другорядне. Утім М. Кулик заспокоює колеґ-скептиків, зважаючи на таку вагомобставину, що сертифікаційна компанія, дбаючи про свій імідж, ніколи не залишить сертифіковане нею підприємство в спокої. Принаймні так виглядає ситуація у випадку відносин між ПАТ «Сумський завод «Насосенергомаш» та міжнародним Бюро Верітас.

Після отримання підприємством необхідного сертифіката фахівцями Бюро оформлено вже два звіти про наглядовий аудит інтегрованої систе-

промислової безпеки та гігієни праці, а також за екологічними аспектами. Вся ця робота виконується згідно із встановленою процедурою й періодично (раз на рік) оформлюється службою охорони праці у вигляді так званих Протоколів нарад з аналізу інтегрованої системи менеджменту. В цих протоколах начальники груп з аудиту (це співробітники служби охорони праці, закріплені за структурними підрозділами) надають вибіркочу та загальну інформацію щодо виявлених порушень та невідповідностей. Наприклад, у процесі проведених ними аудитів у 2014 р. загалом по підприємству було зафіксовано 449 порушень, у результаті яких оформлено 96 приписів на їх усунення. З екології виявлено 32 порушення та оформлено 18 приписів. Також у цих протоколах фіксуються порушення, виявлені співробітниками державних наглядових органів, реєструються різного роду консультаційні поради та скарги з боку громадськості та окремих небайдужих працівників. Важливе місце під час проведення таких нарад з аналізу ІСМ щодо виконання політики підприємства надається питанням розслідування так званих інцидентів, впровадженню коригувальних заходів стосовно кожного з них, розгляду інших важливих моментів протоколів попередніх нарад.

На завершення варто наголосити, що на кожній такій нараді ухвалюється рішення, в якому аналізуються причини встановлених порушень та невідповідностей, висувуються конкретні завдання щодо виправлення ситуації для тих чи інших відповідальних посадових осіб. Також у рішеннях нарад містяться пропозиції про надання для цього відповідних коштів.

НЕ ТАКИЙ СТРАШНИЙ ЧОРТ, ЯК ЙОГО МАЛЮЮТЬ

У багатьох співробітників служб охорони праці може скластися враження, що все нове — це добре забуте старе, що підприємство, запроваджуючи інтегровану систему менеджменту, своєрідно перелицювало чинну нині СУОП, замінивши її окремі процедури на ті, що містяться в ОHSAS. Безумовно, частка правди в цьому є, адже не такою вже й відсталою є впроваджена на вітчизняних підприємствах колишня радянська система управління охороною праці. Чимало в ній є позитивних напрацю-

вань. З цим, до речі, погоджується і М. Кулик, який зізнається, що підприємство не може відмовитися від проведення першого ступеня контролю за охороною праці, від журналів оперативного контролю на виробничих дільницях, журналів реєстрації інструктажів з охорони праці на робочих місцях. «Який сенс, — каже Михайло Олександрович, — складати довгезелісні переліки можливих небезпек, коли потенційно небезпечно устаткування було не вчасно продіагностовано чи не відремонтовано; коли працівники не пройшли навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Всі ці питання повинні розглядатися і вирішуватися комплексно. Запроваджена нинішня система управління ризиками повинна ввібрати найкращі попередні напрацювання у сфері охорони праці».

У ПАТ «Сумський завод «Насосенергомаш» все вищезначене знайшло своє розумне відтворення. До речі, всі актуальні положення чинної законодавчої бази докладно розкриті в розділі «Охорона праці» колективного договору. Дуже сумлінно на підприємстві стежать за вчасним проведенням атестації робочих місць за умовами праці, проходженням працівниками медичних оглядів, забезпеченням персоналу спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ. На атестованих робочих місцях зі шкідливими умовами праці регулярно вживаються відповідні профілактичні заходи. Особливо тут слід згадати про ливарників та шліфувальників. Вкрай важливо, аби всі ці працівники були забезпечені й користувались якісними засобами індивідуального захисту органів слуху, дихання, зору, шкіри, завжди мали мийні засоби. Зокрема для шліфувальників передбачено проходження спеціальних медичних процедур щодо попередження виникнення віброзахворювань. Це, власне, й приносить той позитивний результат, на який всі розраховують.

Якщо ще 10—15 років тому на підприємстві з працівниками щорічно траплялося до 20 нещасних випадків, то тепер, після запровадження інтегрованої системи менеджменту охорони праці й екології, — такі випадки фактично поодинокі.

Принциповим для створення безпечних та здорових умов праці є налагодження в колективі таких відносин між керівництвом і працівниками, за яких сторони можуть відчувати взаємне піклування та повагу один до одного. Власне кажучи, це також має бути одним із важливих завдань реформування вітчизняної економіки, яке успішно реалізують машинобудівники Сумщини.

Фото автора



Оператори верстатів з ЧПУ Ігор Торгачов (ліворуч) та Валерій Грив виявляють виробничі ризики на робочому місці

ми менеджменту на відповідність стандартам ISO 14001:2004 та OHSAS 18001:2007. Тобто аудит ІСМ підприємства здійснюється спеціалістами раз на два роки. Звіт, що ними оформлюється, містить відомості про результати попереднього аудиту; список причетних до нього осіб; спостереження поточного аудиту; відомості про адекватність керівництва підприємства щодо системи менеджменту; відповідність документації, внутрішніх аудитів та коригувальних дій стосовно системи менеджменту. Особлива увага до того ж приділяється методам моніторингу, сильним та слабким сторонам системи менеджменту, тим чи іншим невідповідностям, зауваженням, зробленим під час аудиту, можливостям для покращення ситуації.

У свою чергу кожен добросовісний роботодавець мусить, як це відбувається у ПАТ «Сумський завод «Насосенергомаш», постійно проводити внутрішні спостереження за станом

КАЛЕНДАР ВИСТАВОК З БЕЗПЕКИ

МІЖНАРОДНИЙ ВИСТАВКОВИЙ ЦЕНТР



XV МІЖНАРОДНИЙ ВИСТАВКОВИЙ ФОРУМ

ТЕХНОЛОГІЇ ЗАХИСТУ/ПОЖТЕХ

ПОЖЕЖНА І ТЕХНОГЕННА БЕЗПЕКА,
ОХОРОНА ПРАЦІ, ЗАСОБИ ЗАХИСТУ ТА РЯТУВАННЯ

11-14 жовтня 2016



XIII МІЖНАРОДНА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА

ЗБРОЯ ТА БЕЗПЕКА

ЗБРОЯ ВІЙСЬКОВА ТА ЦИВІЛЬНА, БОЄПРИПАСИ, ВІЙСЬКОВА ТЕХНІКА,
СПЕЦТЕХНІКА, СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ, ОБМУНДИРУВАННЯ

11-14 жовтня 2016



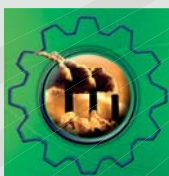
У РАМКАХ ВИСТАВОК

ЕНЕРГЕТИКА В ПРОМИСЛОВOSTІ • MINING INDUSTRY EXPO • НАФТОГАЗЕКСПО
СПЕЦІАЛЬНИЙ РОЗДІЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА

електроенергетичного та ядерно-промислового комплексів,
гірничодобувної промисловості, нафтогазової газузі

8-10 листопада 2016



IV СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА

ЕКОЛОГІЯ ПІДПРИЄМСТВА

ЕКОЛОГІЧНИЙ МОНІТОРИНГ, ТЕХНОЛОГІЇ ЗВУКОІЗОЛЯЦІЇ, БОРОТЬБА ІЗ ШУМОМ
ТА ВІБРАЦІЄЮ, ЕКОЛОГІЧНО БЕЗПЕЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ, УТИЛІЗАЦІЯ ВІДХОДІВ

8-10 листопада 2016



МІЖНАРОДНА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА

У РАМКАХ XV МІЖНАРОДНОГО ПРОМИСЛОВОГО ФОРУМУ-2016

БЕЗПЕКА ВИРОБНИЦТВА

ОХОРОНА ПРАЦІ, ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ,
БЕЗПЕКА РОБОЧОЇ ЗОНИ, РОБОЧИЙ ОДЯГ, РОБОЧЕ ВЗУТТЯ

22-25 листопада 2016



МІЖНАРОДНИЙ ВИСТАВКОВИЙ ЦЕНТР

Україна, Київ, Броварський пр-т, 15, М "Лівобережна"

www.ies-expo.com.ua, www.tech-expo.com.ua

тел.: +38 044 201-11-63, 201-11-64

Час виправляти недоліки

Кращий світовий досвід управління у сфері охорони праці для застосування в Україні.

Олег Моїсєнко,
власкор

Приводом для написання даного матеріалу стала досить цікава і грамотна стаття начальника відділу організації державного нагляду та управління охороною праці територіального управління Держгірпромнагляду у Харківській області Олександра Одаренка «Державний нагляд: «Камо грядеши» (журнал «Охорона праці», 7/2015, с. 10–12).



*Мудрець соромиться своїх недоліків, але не соромиться виправляти їх.
Конфуцій*

Цілом справедливо О. Одаренко пише про негативний вплив Держкомпідприємництва, який всупереч потребам і законним правам найманих працівників на безпечні та гідні умови праці настільки успішно лобював інтереси великого бізнесу, що багато які з принципів державної політики в галузі охорони праці, визначених ст. 4 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закон), лишилися тільки на папері та в реальному житті практично не діють. Важко не погодитися з основним висновком О. Одаренка про те, що **протягом останніх десяти років у країні все робилося для того, щоб звести захист прав працівників до мінімально можливого рівня.**

Тепер Україна проголосила курс на євроінтеграцію, що передбачає кардинальні змінення підходів до охорони праці та подальше вдосконалення законодавства в цій сфері. Нам необхідно, як учить Конфуцій, не соромитися виправляти допущені помилки й недоліки, спираючись на світовий досвід організації роботи з поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Із цією метою пропоную увазі читачів добірку найбільш ефективних підходів і рішень у сфері охорони праці, що застосовуються в розвинених країнах світу, але відсутні в нас.

ПРО СТРАТЕГІЮ БЕЗПЕКИ ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

У 2004 році у Великобританії було прийнято Стратегію безпеки здоров'я

на робочих місцях. Вона ґрунтується на тому, що **безпечна праця і здоров'я працівника є невід'ємною складовою сучасного цивілізованого суспільства.** Мета цієї стратегії — зниження рівня смертності та тяжких травм на виробництві на 10%, рівня професійної захворюваності — на 20% і втрат робочого часу через непрацездатність (через хвороби) — на 30%.

HSE (Health and Safety Executive). Це незалежна організація, до функцій якої входить інспектування, розслідування нещасних випадків та аварій на промислових підприємствах, контроль за виконанням законодавчих вимог, надання інформації, керівних настанов і рекомендацій тощо. Управління має право доручити провести розслідування виконавчому органу або **призначити для цього спеціальну уповноважену особу.**

HSE розробило велику кількість методик, рекомендацій, законодавчих норм і правил, популярних брошур, спеціальних форм й інших матеріалів, розрахованих на аудиторію будь-якого рівня підготовки. Усю інформацію разом із прикладами кращих практик у сфері охорони праці, розміщено на сайті HSE (www.hse.gov.uk) і для зручності користувачів структуровано по розділах, підрозділах та галузях.

Матеріали, розроблені Управлінням, у наочній зручній формі інформують роботодавців і працівників організації про основні вимоги Закону про охорону здоров'я та безпеку праці. Наприклад, процедура оцінки ризиків, яка складається з п'яти кроків, розписана просто і зрозуміло. Результати оцінки ризиків вносяться до спеціально розробленої реєстраційної карти, що спрощує аналіз і складання плану заходів щодо зниження професійних ризиків. Пропонований алгоритм дає змогу досягти необхідного ступеня контролю над небезпечними та шкідливими виробничими чинниками та побудувати сучасну систему управління професійними ризиками, яка охоплює кожне робоче місце.



Ще одним характерним прикладом **великого масиву інформації з охорони праці** є сайт **EU-OSHA** — Європейського агентства з охорони та безпеки праці (www.osha.europa.eu). Цей інтернет-ресурс щомісяця відвідують 25–30 тис. користувачів з усього світу.

З точки зору практичного застосування цікавим є розділ, присвячений оцінці професійних ризиків. У простій, доступній і зручній для сприйняття формі дано базову інформацію про природу ризиків і методи їх оцінки. Кожний працівник може самостійно провести оцінку ризиків на своєму робочому місці. Для цього потрібно однозначно відповісти (так/ні)

на чітко сформульовані запитання, після чого, додержуючись стандартних і простих у застосуванні рекомендацій, скласти персональний план дій щодо зниження наявних ризиків.

ПРАВА ІНСПЕКТОРА ТА ПЕРЕВІРКИ

У Великобританії як HSE, так й інші органи, до компетенції яких входить реалізація положень законодавства про охорону праці, можуть призначати інспекторів, в кожному окремому випадку окреслюючи коло їх обов'язків і повноважень.

При здійсненні своїх обов'язків інспектор має право:

- у будь-який час доби входити у приміщення підприємства;
- приносити будь-яке обладнання або матеріали, необхідні для роботи;
- проводити обстеження та розслідування (робити потрібні вимірювання, брати проби і зразки, фотографувати, запитувати доступ до деяких приміщень тощо).

У разі виявлення порушень законодавства про охорону праці інспектор має право:

- винести щодо винної особи письмове попередження з вимогою усунути дане порушення та відшкодувати заподіяну шкоду;
- накласти письмову заборону на будь-яку діяльність, що здійснює винна особа з порушенням положень законодавства про охорону праці.

У Великобританії перевірки стану охорони праці та відповідності робочих місць вимогам законодавства, а також збирання й аналіз інформації проводяться в ході **превентивних інспекцій підприємств, що здійснюються, як правило, без попередження.**

МАЛІ ПІДПРИЄМСТВА – У ЦЕНТРІ УВАГИ МОП

На думку МОП, сьогодні та в осяжному майбутньому в усіх без винятку країнах рушійним механізмом економічної діяльності та найбільшим сегментом зайнято-

сті населення продовжують залишатися малі й середні підприємства. Проте через обмеженість наявних у них засобів і технічних можливостей небезпечні умови праці та ризики присутні тут більшою мірою, ніж у великих компаніях.

На малих підприємствах, особливо тих, де трудиться всього кілька осіб, часто відсутні структури або посадові особи, відповідальні за охорону праці. Тому при створенні та функціонуванні СУОП, проведенні заходів з охорони праці тут повинні застосовуватися інші підходи.

Наприклад, у законодавстві Франції та деяких інших європейських країн міститься ряд мінімальних вимог щодо безпеки устаткування і процесів, яких підприємства зобов'язані дотримуватися. Кожне підприємство, у структурі якого немає власного підрозділу, що переймається питаннями охорони праці, зобов'язані укласти контракт з однією з організацій відповідного профілю, щоб забезпечити для своїх працівників необхідний рівень охорони та безпеки праці.

Останніми роками у Великобританії спостерігається зниження рівня поінформованості працівників з питань охорони праці. Це пов'язано зі зростанням кількості малих підприємств (із 3,5 млн підприємств понад 90% становлять такі, де трудиться не більш як 10 осіб), розширенням категорії людей, зайнятих неповний робочий день, збільшенням кількості працюючих жінок (до 50%) і залученням іноземної робочої сили, що не має достатньої кваліфікації. Тому в зазначеній вище стратегії закладені нові шляхи та методи забезпечення безпеки праці з урахуванням економічних умов, що змінюються.

Зокрема, для малого бізнесу в HSE розроблені спеціальні спрощені форми й методики оцінки професійних ризиків, інформаційні та нормативно-методичні матеріали, що полегшують сприйняття і засвоєння правил охорони праці та основних обов'язків роботодавця і працівника управління ризиками.

За статистичними даними з різних джерел, сьогодні в Україні близько 95% підприємств належать до суб'єктів малого підприємництва, де чисельність працівників не перевищує 50 осіб. Стан охорони та гігієни праці на більшості малих підприємств дотепер не здобув відповідної правової регламентації, вимоги нормативних актів для них не діють, їх дотримання не контролюється наглядовими органами. Найскладніша ситуація — у сільському господарстві.

ВИХОВАННЯ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В МОЛОДОГО ПОКОЛІННЯ

Молодь перебуває у фокусі особливої уваги держави у всіх цивілізованих країнах. В Єврокомісії реалізацією політики у сфері охорони праці покладено на EU-OSHA, пріоритетним напрямом роботи якого є задоволення потреб молодих людей, захист їхніх прав та інтересів. У молодіжному середовищі активно культивується відповідальне ставлення до свого здоров'я та умов праці. До процесу формування в молодого покоління культури безпеки праці залучені молодіжні організації, профспілки, школи, університети й інші навчальні заклади.

Наприклад, у Португалії реалізується Національна програма навчання з питань охорони праці під девізом «Безпека праці на роботі: вивчай сьогодні — застосовуй знання все життя». Предмет є обов'язковим для всіх середніх, спеціальних і вищих навчальних закладів.

СКАРГА — ПІДСТАВА ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ

У спеціальній галузевій адміністрації з охорони праці США діє цілодобова гаряча лінія, на яку надходять скарги про порушення у сфері охорони праці, зазвичай із вказівкою місця та факту загрози життю і здоров'ю людей. Незалежно від того, в який спосіб (телефоном, по Інтернету або письмово тощо) і від кого надійшла скарга, вона є підставою для негайної інспекційної перевірки.

Можна навести ще безліч прикладів на користь цивілізованих підходів до вирішення питань охорони праці, застосовуваних у передових країнах світу. Проте і без того зрозуміло, що нашим законодавцям є чому повчитися у своїх закордонних колег. Українським роботодавцям потрібно засвоїти дуже простий меседж: у промислових розвинених країнах турбота про здоров'я та безпеку працівників не заважає, а допомагає успішно розвиватися всім — від мікропідприємств до найбільших компаній, тому апriori охорона праці не може бути перешкодою розвитковій бізнесу.

ЖОРСТКІ САНКЦІЇ



У 1990 році у США стали значно суворішими санкції за недотримання законодавства про охорону праці: штрафи збільшилися в сім разів. За перше порушення накладається стягнення в сумі \$250 тис., за повторне — до \$500 тис. Крім того, масштабні інциденти стали розбиватися на безліч окремих випадків, за кожний з яких передбачається штраф. У результаті сума покарання одного підприємства-порушника може сягати одного мільйона доларів і навіть більше. Усе це змусило роботодавців переглянути своє ставлення до охорони праці.



У Великобританії існує система повідомлень для обов'язкового виконання, які видаються роботодавцям органами, відповідальними за реалізацію політики у сфері охорони праці (це як HSE, так і місцеві органи влади). Сам факт отримання повідомлення є покаранням для компанії-порушника, оскільки спричиняє публічний розголос і погіршує її репутацію. Покарання за невиконання вимог повідомлень дуже суттєве: сума штрафу стартує від 20 тис. фунтів стерлінгів (приблизно 700 тис. грн). Крім того, передбачається позбавлення волі на строк від шести місяців до двох років.

Навчально-виробничий центр «Професіонал»: 60 років досвіду

Навчальний заклад комунальної форми власності «Навчально-виробничий центр «Професіонал» є правонаступником навчального комбінату Головкиївміськбуду. З 1956 р. тут готують фахівців різного профілю для підприємств, установ та організацій усіх форм власності.



ЕТАПИ РОЗВИТКУ

Один із найстарших професійних навчальних закладів Києва розпочинав свою діяльність у трьох кімнатах житлового будинку зі штатом вісім осіб. Згодом з'явилися додаткові площі, збільшився штат співробітників, до викладацької роботи почали залучати інженерно-технічних працівників різних підрозділів Головкиївміськбуду, викладачів технікумів, профтехучилищ. Рік у рік зростала кількість учнів.

У 1983 р. Головкиївміськбуд увів в експлуатацію новий навчальний корпус, в якому одночасно могли навчатися 1300 осіб, і навчально-виробничі майстерні. У 1997 р. комбінат стає Державним комунальним навчально-виробничим центром «Професіонал», а в 2004-му отримує свою нинішню назву.

У 2012 р. Київська міська держадміністрація виділила НВЦ «Професіонал» новий навчальний корпус з п'ятнадцятьма сучасно обладнаними навчальними кабінетами та лабораторіями.

НОВІТНЯ ІСТОРІЯ

На сьогодні НВЦ «Професіонал» функціонує на засадах чинного законодавства України, ліцензій Міністерства освіти і науки, дозволів Державної служби України з питань праці, Статуту та Концепції освітньої діяльності. Фінансування здійснюється на договірній основі через підприємства, організації, установи та приватних осіб.

У відділенні охорони праці проводиться навчання та перевірка знань посадових осіб і фахівців з питань охорони праці, а також правил будови і безпечної експлуатації

вантажопідіймальних кранів, ліфтів, котлів, трубопроводів пари та гарячої води, посудин, що працюють під тиском, тепловикористовувальних установок і теплових мереж. В сучасно обладнаних кабінетах фахівці проходять навчання з безпечного виконання висотно-верхолазних робіт із застосуванням спеціальних страхувальних засобів.

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНА БАЗА



У центрі створені всі необхідні умови для здійснення навчально-виробничого процесу. Простори аудиторії та кабінети спеціального призначення, навчально-виробничі майстерні і дільниці обладнані сучасними засобами навчання, оснащені зразками промислового обладнання, новітніми електронними пристроями тощо. За необхідності виробниче навчання може проводитися на базі підприємств м. Києва, з якими НВЦ «Професіонал» підтримує та розвиває творче співробітництво.

Упродовж останніх п'яти років у НВЦ «Професіонал» пройшли навчання майже 40 тис. слухачів. Навчальний процес забезпечують керівні, педагогічні, інженерно-педагогічні працівники центру та висококваліфіковані спеціалісти вищих навчальних закладів, підприємств, установ та організацій м. Києва. Багато хто з викладачів мають наукові ступені та почесні звання.

Упродовж останніх п'яти років у НВЦ «Професіонал» пройшли навчання майже 40 тис. слухачів. Навчальний процес забезпечують керівні, педагогічні, інженерно-педагогічні працівники центру та висококваліфіковані спеціалісти вищих навчальних закладів, підприємств, установ та організацій м. Києва. Багато хто з викладачів мають наукові ступені та почесні звання.

Основні освітні завдання Центру:

- навчання з питань охорони праці;
- навчання безпечного ведення робіт при експлуатації виробничих об'єктів підвищеної небезпеки;
- професійна підготовка робітників.



ВІДЗНАКИ

За свою роботу НВЦ «Професіонал» неодноразово отримував найвищі оцінки на різних рівнях. Зокрема, у 2004 р. центру було вручено Срібний диплом лауреата VIII міжнародного відкритого рейтингу популярності та якості товарів і послуг «Золота фортуна» в номінації «За високу якість підготовки виробничих кадрів широкого спектру професій з урахуванням вимог третього тисячоліття». А у 2008 р. за значні трудові досягнення та вагомий внесок у підготовку висококваліфікованих кадрів для різних сфер будівництва і промисловості України нагороджений знаком «Орден пошани» Міжнародної кадрової академії.

НВЦ «Професіонал» успішно розвиває та вдосконалює кращі освітні традиції через призму 60-річного досвіду, зважаючи на сучасні потреби промислового виробництва.

Підготував **Сергій Колесник**, власкор


ЕКІПАЖ
ТЕХНОЛОГІЧНА ГРУПА

www.ekipage.com

ДРАБИНКИ ТА ПІДМОСТКИ ІЗОЛЮЮЧІ СКОПЛАСТИКОВІ

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 іскри, 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


ПРОФІТЕХ
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ

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

ПЕРЕДПЛАТА НА II ПІВРІЧЧЯ 2016р.

ЩОМІСЯЧНИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

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



Індекси журналів:

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

Передплатна ціна через відділення зв'язку:

на один місяць – 109 грн 87 коп.
на квартал – 329 грн 61 коп.
на півріччя – 659 грн 22 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

ПЕРЕНОСНІ ЗАЗЕМЛЕННЯ

Виробляємо переносні заземлення будь-якої складності за ТУ та ескізами замовника для:

- ♦ розподільних пристроїв, трансформаторних підстанцій
- ♦ повітряних ліній, включаючи СІП та накид на ПЛ
- ♦ контактних мереж залізниць
- ♦ пожежних машин, брендспойтів
- ♦ пересувних, вантажопідйомних механізмів та машин


НВТ «ДНІПРОЕНЕРГОМАШ»

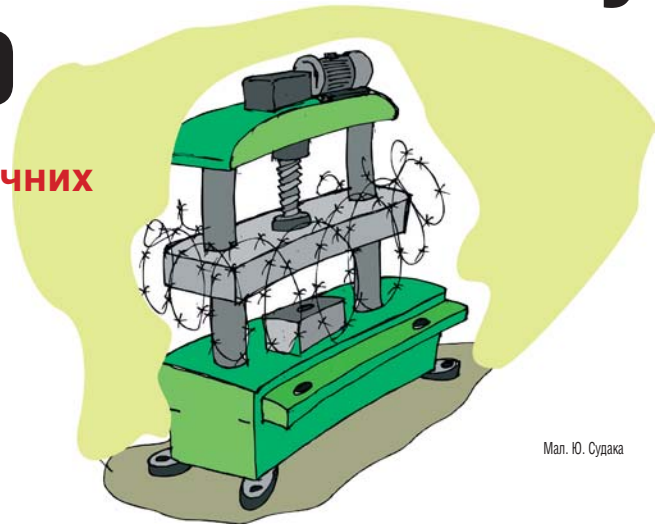
Тел. (0562) 362457

www.npo-dem.com

Запобігаємо механічному травмуванню

Про способи захисту від небезпечних виробничих чинників.

Олег Моїсєєнко,
власкор



Мал. Ю. Судака

Основні засоби колективного захисту можна поділити, з певною часткою умовності, на огорожувальні, запобіжні (блокувальні), аварійного вимкнення, сигналізувальні та дистанційного керування машинами й обладнанням.

Запобіжні (блокувальні) пристрої унеможливають проникнення людини в небезпечну зону або усувають небезпечний чинник на час перебування в ній людини, а також автоматично вимикають машини або агрегати у разі виходу будь-якого параметра устаткування за межі допустимих значень. Загальновідомим прикладом такого пристрою є плавкі електричні запобіжники, призначені для захисту електричної мережі від великих струмів, що викликають короткі замикання і дуже великі перевантаження. Такі струми можуть пошкодити електроапаратуру, ізоляцію проводів і спричинити пожежу.

Також прикладами для пристроїв цього типу можуть бути:

- запобіжні клапани та розривні мембрани, які встановлюють на посудини, що працюють під тиском, для запобігання аваріям;
- різні гальмівні пристрої, що дають змогу швидко зупинити рухомі частини обладнання;
- кінцеві вимикачі та обмежувачі підйому, що унеможливають вихід рухомих механізмів за встановлені межі;
- обмежувальні запобіжні пристрої, які розраховані на руйнування або неспрацювання у разі переванта-

ження (зрізні штифти та шпонки, що з'єднують вал із приводом; фрикційні муфти, що не передають рухів при великих крутних моментах). Елементи обмежувальних запобіжних пристроїв поділяють на дві групи: елементи з автоматичним відновленням кінематичного ланцюга, після того як контрольований параметр прийшов у норму (наприклад, фрикційні муфти), та елементи з відновленням кінематичного зв'язку шляхом їхньої заміни (наприклад, штифти і шпонки).

Запобіжні пристрої виявлення присутності призначені для зупинки машини або переривання робочого

циклу та операції, якщо рука або будь-яка інша частина тіла ненавмисно потрапила в небезпечну зону. Залежно від принципу дії вони можуть бути фотоелектричними, електромагнітними (радіочастотними), електромеханічними, радіаційними, гідравлічними, пневматичними, механічними, комбінованими тощо.

Фотоелектричний (оптичний) пристрій. Його робота базується на принципі перетворення на електричний сигнал світлового потоку, що падає на фотоеlement. Небезпечну зону відгороджують світловими променями. Перетинання людиною, її рукою



Електричні запобіжники



Кінцеві вимикачі



Запобіжний клапан



Кріостат має зовнішнє огороження, а також запобіжний клапан і розривну мембрану

або ногою світлового променя викликає зміну фотоструму і приводить у дію механізми захисту чи вимкнення установки. Як приклад такого пристрою можна назвати турнікети метро.

Радіочастотний (ємнісний) пристрій присутності використовує радіопромінь, який є частиною ланцюга керування. Коли ємнісне поле порушено, машина зупиняється або не вмикається.

Електромеханічний пристрій має пробний або контактний стрижень, що опускається на заздалегідь встановлену відстань, з якої оператор починає робочий цикл машини. Якщо для повного опускання стрижня на встановлену відстань існує якась перешкода, ланцюг керування не починає робочий цикл.

Пристрої аварійного вимкнення.

До них належать органи ручного аварійного вимкнення: штанги, чутливі до зміни тиску; пристрої аварійного вимкнення з вимикальним стрижнем; підлоги натискної дії; троси, проводи або кабелі аварійного вимкнення.

Штанги, чутливі до зміни тиску. У разі натискання на них, коли робітник падає, втрачає рівновагу або його затягує в небезпечну зону, машина вимикається.

Пристрої аварійного вимкнення з вимикальним стрижнем спрацьовують від натискання на нього рукою.

Дворучне керування потребує постійного синхронного натискання на кнопки в процесі роботи машини. За такого типу керування руки робітника перебувають у безпечному місці на кнопках керування та на безпечній відстані від небезпечної зони під час роботи машини.

Дворучне вмикання потребує синхронного натискання на обидві кнопки для запуску робочого циклу машини, після чого руки вільні. Кнопки пуску мають бути розташовані досить далеко від небезпечної зони, щоб робітник не встиг перемістити руки від кнопок у небезпечну зону раніше, ніж завершиться небезпечна частина тех-

нологічної операції. В особливо відповідальних ситуаціях для дворучного вмикання має бути передбачено протизаклинну схему, що унеможливує роботи на установці, коли одну із кнопок (рукояток) вмикання заклинено в постійно ввімкненому стані.

Різні **сигналізувальні пристрої** мають інформувати персонал про роботу машин та устаткування, попереджати про відхилення технологічних параметрів від норми або про пряму небезпеку.

Залежно від способу надання інформації розрізняють сигналізацію звукову (сирени або дзвінки), візуальну (різні джерела світла, світлові



табло, фарбування в різний колір, різного роду схеми, покажчики, написи тощо) і комбіновану (світлозвукову). У газовому господарстві використовують одораційну (за запахом) сигналізацію про витік газу, підмішуючи до газу речовини, що пахнуть.

За призначенням усі системи сигналізації зазвичай поділяють на оперативну, попереджувальну та розпізнавальну.

Оперативна сигналізація надає інформацію про перебіг різних технологічних процесів. Для цього використовують різні **контрольно-вимірювальні прилади** — амперметри, вольтметри, манометри, термометри тощо.

Попереджувальну сигналізацію вмикають у разі виникнення небезпеки.

Розпізнавальну сигналізацію застосовують для виділення найнебезпечніших вузлів і механізмів промислового устаткування, а також зон. У червоний колір фарбують сигнальні лампочки, що попереджають про небезпеку, кнопку «стоп», протипожежний інвентар, струмопровідні шини тощо. У жовтий — елементи будівельних конструкцій, які можуть спричинити отримання травм персоналом, внутрішньо-заводський транспорт, огороження, встановлені на межах небезпечних зон, тощо. У зелений колір фарбують сигнальні лампи, двері евакуаційних і запасних виходів, конвеєри, рольганги та інше обладнання.

Крім відмітного фарбування використовують також різні **знаки безпеки**, які наносять на цистерни, контейнери, електроустановки та інше обладнання.

Знаки безпеки можуть бути попереджувальними, приписними та вказівними й відрізняються за кольором і формою. Вид знаків суворо регламентований державним стандартом.

Пристрої дистанційного керування

базуються на використанні телевізійних або телеметричних систем, а також візуального спостереження з віддалених на достатню відстань від небезпечних зон ділянок. У результаті вони є найнадійнішими



Пульт дистанційного керування розточувальним верстатом

у питанні забезпечення безпеки. Найчастіше системи дистанційного керування використовують у роботі з радіоактивними, вибухонебезпечними, токсичними і легкозаймистими речовинами та матеріалами. Такі пристрої поділяють: за конструктивним виконанням — на стаціонарні та пересувні; за принципом дії — на механічні, електричні, пневматичні, гідравлічні та комбіновані.

Засобами індивідуального захисту від механічного травмування є захисні каски, окуляри та щитки, спеціальний робочий одяг і взуття, рукавички та рукавиці.



Система аварійного вимкнення газу



Пульт дворучного керування

Аналізуємо травматизм по-новому



Микола Федоренко,
головний державний інспектор відділу
розслідування, аналізу та обліку аварій
і виробничого травматизму Головного
управління Держпраці у Київській області

ТРАДИЦІЙНИЙ АНАЛІЗ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

Цей аналіз ґрунтується на статистичному, топографічному та інших методах, описаних, наприклад, у книзі Г. В. Лесенка (Технический инспектор труда. М.: Профиздат. — 1980) у розділі «Аналіз травматизму».

Зразок традиційного аналізу виробничого травматизму наведено у статті О. Моїсеєнка «Виробничий травматизм: офіційна статистика і реальність» (додаток до журналу «Охорона праці» № 1/2016, с. 39–49). За висновком О. Моїсеєнка, рівень травматизму на виробництві в умовах економічної кризи не знижується — зменшуються лише його офіційні показники, оскільки переважну частину нещасних випадків роботодавці намагаються не пов'язувати з виробництвом. Дані, наведені у статті, підтверджують цей висновок стосовно суб'єктів господарювання, розташованих на території Київської області та м. Києва (далі — Київський регіон).

Статистичний метод аналізу стану виробничого травматизму передбачає використання даних за обліковий період щодо нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, чисельності працюючих та кількості днів їх тимчасової непрацездатності, на підставі чого визначають відносні величини — показники частоти та тяжкості травматизму.

Показник частоти $K_{\text{ч}}$ (кількість нещасних випадків на 1000 працюючих за обліковий період) обчислюють за формулою:

$$K_{\text{ч}} = (A \times 1000) / B,$$

де A — загальна кількість нещасних випадків на підприємстві за обліковий період, B — загальна чисельність працюючих на підприємстві за той самий обліковий період.

Показник тяжкості $K_{\text{т}}$ (середня кількість днів тимчасової непрацездатності, що припадає на один не-

щасний випадок на виробництві) обчислюють за формулою:

$$K_{\text{т}} = B / A,$$

де B — сумарна кількість днів тимчасової непрацездатності за всіма нещасними випадками, що підпадають під облік за обліковий період.

На практиці також використовують загальний показник травматизму:

$$K_{\text{заг}} = K_{\text{ч}} \times K_{\text{т}}.$$

Порядок визначення показників кількості працівників у формах державних статистичних спостережень містить Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286.

Відповідно до п. 3. 1 цієї Інструкції середню кількість працівників підприємства визначають як суму середньо-облікової кількості штатних працівників, середньої кількості зовнішніх сумісників і середньої кількості працюючих за цивільно-правовими договорами за обліковий період (місяць, квартал, з початку року, рік).

Топографічний метод аналізу виробничого травматизму застосовують за місцем настання нещасних випадків. Практикують аналіз за видами подій та причинами нещасних випадків, розподілом травм за характером або часом виникнення, за професіями, статтю, віком та стажем роботи потерпілих, за видами робіт тощо.

Для традиційного аналізу виробничого травматизму характерним є таке.

1. Аналіз стану виробничого травматизму проводиться за основними видами економічної діяльності підприємства.

Тобто якщо на підприємстві, наприклад хімічної промисловості, зареєстровано нещасний випадок, пов'язаний з до-

рожно-транспортною пригодою, то його аналізуватимуть як нещасний випадок у хімічній промисловості, а не в допоміжному виді економічної діяльності (перевезення транспортним засобом).

2. Аналіз виробничого травматизму ґрунтується на критерії нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, і не враховує виду господарської діяльності, під час ведення якої стався нещасний випадок.

До бази нещасних випадків, по якій проводять аналіз травматизму, не включають випадки, що сталися внаслідок впливу на потерпілого шкідливого й небезпечного виробничого чинника та визнані такими, що не пов'язані з виробництвом (до них насамперед належать нещасні випадки, що сталися з водіями, яких визнано винними у скоєнні дорожно-транспортної пригоди, або особами, залученими до роботи на умовах цивільно-правових договорів).

3. Види господарської діяльності підприємства або галузі, за якими проводиться аналіз виробничого травматизму, можуть не збігатися з видами економічної діяльності, визначеними Національним класифікатором України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010, затвердженим наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.2010 № 457.

4. Аналіз виробничого травматизму за основним видом економічної діяльності суб'єкта господарювання не дає об'єктивної картини виробничої діяльності суб'єктів господарювання, що, відповідно, знижує ефективність профілактичних заходів щодо запобігання нещасним випадкам. Наприклад, якщо за один і той самий обліковий період на підприємстві з чисельністю працюючих 10 осіб зареєстровано два нещасні випадки, а на іншому з чисельністю працюючих 1000 осіб — також два, то рівень виробничого травматизму на першому підприємстві вважається вищим,



Відповідно до розділу 1 ДК 009:2010 коди видів економічної діяльності (далі — КВЕД) — статистичний інструмент для впорядкування економічної інформації, а будь-яке використання КВЕД не для статистичних потреб (адміністративних або нормативних) здійснюють самі користувачі за власними правилами. Згідно з розділом 4 ДК 009:2010 суб'єкт господарювання може передбачати такі види економічної діяльності:

- **основний вид економічної діяльності** — визначальна ознака у формуванні та стратифікації сукупностей статистичних одиниць для проведення державних статистичних спостережень (він стоїть першим у переліку видів економічної діяльності);
- **допоміжні види економічної діяльності** — види діяльності, яку проводять переважно у сфері послуг, а її результати використовує сам суб'єкт для обслуговування його основного та другорядних видів економічної діяльності (керування підприємством, бухгалтерський облік, транспортування, складування, закупівля, збут, ремонт, технічне обслуговування тощо);
- **другорядні види економічної діяльності** — будь-які інші (крім основного) види економічної діяльності суб'єкта з виробництва товарів або надання послуг.

ніж на другому, але при цьому не враховується той факт, що в обох випадках до травмонебезпечної роботи залучають, приміром, тільки п'ятьох осіб. На думку автора, порівнювати між собою нерівнозначні підприємства не правомірно: у цьому разі відповідно до Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-IV перше підприємство належить до суб'єктів мікропідприємництва, друге — до суб'єктів великого підприємництва.

Відповідно до ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України, «суб'єкти господарювання залежно від кількості працюючих та доходів від будь-якої діяльності за рік можуть належати до суб'єктів мікропідприємництва, малого, середнього або великого підприємництва».

1. Суб'єкти мікропідприємництва:

- фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи — підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує **10 осіб** та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 млн євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;
- юридичні особи — суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує **10 осіб** та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 млн євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

2. Суб'єкти малого підприємництва:

- фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи — підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує **50 осіб** та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 млн євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;
- юридичні особи — суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує **50 осіб** та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 млн євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

3. Суб'єкти великого підприємництва — юридичні особи — суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує **250 осіб** та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 млн євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

4. Інші суб'єкти господарювання належать до суб'єктів середнього підприємництва.



Результати аналізу смертельного травматизму, зареєстрованого на території Київського регіону територіальним підрозділом Держгірпромнагляду (тепер – Держпраці) у 2014–2015 рр., який було здійснено традиційним методом, наведено в табл. 1, 2.

Таблиця 1

Розподіл смертельного травматизму за галузями у 2015 р. порівняно з 2014 р.

Галузь промисловості	Кількість випадків (частка від їх загальної кількості, %)	
	2015	2014
Агропромисловий комплекс	11 (21%)	7 (12%)
Будівництво	10 (19%)	15 (25%)
Транспорт	9 (17%)	12 (20%)
Соціально-культурна сфера	6 (11%)	13 (22%)
Хімічна промисловість	4 (8%)	6 (10%)
Енергетика	4 (8%)	1 (1,5%)
Торгівля	2 (4%)	2 (3,5%)
Машинобудування	2 (4%)	1 (1,5%)
Пошта, зв'язок	2 (4%)	–
Житлово-комунальне господарство	1 (2%)	1 (1,5%)
Газова промисловість	1 (2%)	–
Котлонагляд	–	1 (1,5%)
Виробництво деревини	–	1 (1,5%)
Усього	52	60

Порівняно з відповідним періодом минулого року спостерігається зростання смертельного травматизму в таких галузях: АПК – на 57% (11 проти 7), енергетика (4 проти 1), машинобудування (2 проти 1), пошта та зв'язок (2 проти 0), газова промисловість (1 проти 0).

Таблиця 2

Розподіл смертельного травматизму за видами подій у 2015 р. порівняно з 2014 р.

Види подій	2015	2014
Пригоди на транспорті (код 01)	22	25
Ураження електричним струмом (код 05)	7	3
Падіння потерпілого (код 02)	6	14
Дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються (код 04)	6	0
Падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо (код 03)	5	8
Пожежа (код 17)	4	1
Вибух (код 18)	1	6
Дія шкідливих і токсичних речовин (код 07)	1	0
Ушкодження внаслідок контакту з тваринами (код 11)	0	1
Навмисне вбивство (код 14)	0	1
Інші види (код 23)	0	1
Всього	52	60

Також у 2015 р. порівняно з 2014 р. спостерігається зростання смертельного травматизму за такими видами подій: ураження електричним струмом (7 проти 3), пожежа (4 проти 1), дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються (6 проти 0), дія шкідливих і токсичних речовин (1 проти 0).

НОВИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

Визначення завдання

Кількість пов'язаних з виробництвом нещасних випадків рік у рік зменшується, тобто скорочується база даних, на підставі якої проводять аналіз виробничого травматизму. Відповідно, за всіма правилами статистичного аналізу знижується достовірність висновків. Наприклад, за перші два місяці 2016 р. із 30 зареєстрованих нещасних випадків лише два є обліковими, тобто аналіз виробничого травматизму слід проводити лише за цими двома випадками.

На відміну від традиційного методу аналізу виробничого травматизму пропонують проводити аналіз усіх зареєстрованих нещасних випадків зі смертельними наслідками і розподіляти їх не за критерієм того, чи пов'язаний нещасний випадок з виробництвом, а за критерієм наявності впливу на потерпілого виробничого чинника (за ГОСТ 12.0.003–75) з урахуванням умов залучення його до роботи та виду економічної діяльності, під час ведення якої стався нещасний випадок.

У разі віднесення того чи іншого нещасного випадку до коду виду економічної діяльності за ДК 009:2010 можуть виникнути неоднозначності, пов'язані з недоліками структури видів економічної діяльності за ДК 009:2010. Наприклад, у розділі С «Переробна промисловість» є код С 33.17 «Ремонт і технічне обслуговування інших транспортних засобів», а у розділі Н «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» – код 45.2 «Технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів». Тож до якого коду віднести нещасний випадок, який стався під час експлуатації службового автомобіля? Проблеми виникають із визначенням коду виду економічної діяльності, до якого слід віднести нещасний випадок, що стався під час експлуатації технологічних транспортних засобів (бульдозера, екскаватора, автокрана, автопідіймача тощо). Наприклад, до якого розділу віднести нещасний випадок, що стався з машиністом екскаватора, – спеціальних видів будівельних робіт (розділ Ф «Будівництво»), наземних транспортних засобів (розділ Н «Транспорт...») чи надання в оренду будівельних машин і устаткування (розділ Н «Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування»)?

Виникають проблеми з визначенням коду виду економічної діяльності, до якого слід віднести нещасний випадок, що стався за таких обставин:

- пожежник під час чергування помер унаслідок погіршення стану здоров'я після занять у спортзалі;
- бухгалтер потрапив під потяг при пересуванні між виробничими об'єктами;
- працівник підприємства газового господарства під час поїздки транспортним засобом до виробничого об'єкта потрапив у дорожньо-транспортну пригоду;
- працівник при пересуванні територією підприємства (після проходження медичного огляду) потрапив у дорожньо-транспортну пригоду;
- адміністративно-технічний працівник (директор, завідувач господарства (складу), інженер з охорони праці, начальник відділу кадрів або інший) помер на робочому місці внаслідок погіршення стану здоров'я;
- водій прийшов на виробничу базу підприємства, де згодом був знайдений повішеним;
- зварник помер унаслідок асфіксії під час вживання їжі.

Чинний у системі Держпраці облік та аналіз виробничого травматизму передбачає: у першому випадку – сферу господарської діяльності «діяльність пожежної охорони»;

у другому — «фінансова діяльність»; у третьому — «експлуатація газового господарства»; у четвертому, п'ятому, шостому та сьомому — залежно від сфери господарювання. Хоча зазначені вище нещасні випадки пов'язані: у першому випадку — із заняттями спортом; у другому — із залізничним транспортом; у третьому та четвертому — з наземним автомобільним транспортом; у п'ятому — з діяльністю у сфері професійного або адміністративного обслуговування; у шостому та сьомому — із психофізіологічним чинником за відповідною сферою господарювання.

Очевидним є те, що «Будівництво» (код F) та «Транспорт» (код H), а також деревообробне («Лісопилне та стругальне виробництво», код 16.10), металообробне виробництво («Механічне оброблення металевих виробів», код 25.62), експлуатація електротехнічних пристроїв («Ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування», код 33.14) переробної промисловості (код C) — це міжгалузеві види економічної діяльності, тобто притаманні всім напрямкам господарювання.

Аналіз виробничого травматизму за видами економічної діяльності, під час ведення якої стався нещасний випадок, дає змогу:

- визначати види та напрями виробничої діяльності, які за обліковий період є найбільш травмонезбезпечними та затребуваними у регіоні;
- аналізувати динаміку розвитку окремих видів виробничої діяльності як за окремими галузями, так і загалом по Україні та, відповідно, переміщення робочої сили;
- розробляти ефективніші профілактичні (превентивні) заходи щодо запобігання нещасним випадкам за конкретними видами економічної діяльності.



Результати аналізу нещасних випадків зі смертельними наслідками, зареєстрованих у Київському регіоні у 2011–2015 рр., наведено в табл. 3.

За результатами аналізу смертельних нещасних випадків (табл. 3) можна дійти таких висновків.

1. Кількість зареєстрованих НВ зі смертельними наслідками залишається на одному рівні (цей висновок суперечить офіційним даним аналізу виробничого травматизму). За 2013–2015 рр. зареєстровано в середньому 182 нещасні випадки зі смертельними наслідками. З 2013 р. маємо зниження рівня виробничого травматизму на 20% (у середньому з 227 нещасних випадків у 2011–2012 рр. до 182 у 2013–2014 рр.).



Треба вести облік травм на виробництві не за основним КВЕД, а за тим видом економічної діяльності, під час здійснення якої стався нещасний випадок.



Для аналізу травматизму треба враховувати всі нещасні випадки, які пов'язані з виробничою діяльністю, у тому числі й ті, що сталися з особами, залученими на умовах цивільно-правових договорів.

2. Кількість нещасних випадків, пов'язаних з виробничою діяльністю, залишається на одному рівні. За 2011–2015 рр. зареєстровано в середньому 64 нещасні випадки зі смертельними наслідками, пов'язані з виробництвом.

3. За 2013–2015 рр. зареєстровано в середньому 166 нещасних випадків, що сталися з особами, залученими на умовах трудового договору, і 16 — з тими, які працюють за цивільно-правовими договорами. Тобто кожний десятий потерпілий був залучений до роботи на умовах цивільно-правового договору.

4. Коефіцієнт показника травматизму $K_{\text{пт}}$ за 2011–2015 рр. вказує на те, що рівень травматизму становить у середньому 0,65. Тобто в 2011–2015 рр. маємо усталений баланс між виробничим і невиробничим травматизмом стосовно смертельних нещасних випадків (і це при тому, що в Україні, за офіційними даними, спостерігається спад промислового виробництва та зменшення кількості працюючих). За 2011–2015 рр. кожний третій зареєстрований нещасний випадок зі смертельним наслідком визнавали таким, що пов'язаний з виробництвом.

5. Причина стрибка в бік зменшення на 20% зареєстрованих нещасних випадків зі смертельними наслідками, що сталися на території Київського регіону у 2012–2013 рр., може бути пов'язана як зі скороченням промислового виробництва, так і з проведенням пенсійної реформи, коли багато працівників визнали за краще піти на заслужений відпочинок. Як результат — зменшилася кількість потенційних потерпілих (наприклад, за станом здоров'я).



Результати аналізу нещасних випадків зі смертельними наслідками, зареєстрованих у Київському регіоні у 2015 р., з розподілом за видами економічної діяльності наведено в табл. 4.

За результатами аналізу нещасних випадків, що сталися на території Київського регіону у 2015 р. (за даними табл. 4), можна дійти таких висновків.

Таблиця 3

Нещасні випадки зі смертельними наслідками, що сталися на території Київського регіону

Рік	Спеціальні розслідування випадків зі смертельним наслідком *		Умови, на яких було залучено до роботи потерпілих		Коефіцієнт показника травматизму $K_{\text{пт}} = (K_1 - K_2) / K_1$
	Загальна кількість (K1)	Кількість пов'язаних з виробництвом (K2)	Трудовий договір	Цивільно-правовий договір	
2015	180	64 **	166	12	0,644
2014	180	60	158	22	0,667
2013	186	65	175	11	0,651
2012	237	66	218	19	0,722
2011	218	67	198	20	0,692

* Груповий нещасний випадок враховували як один нещасний випадок.

** Кількість нещасних випадків не є остаточною, оскільки станом на 01.03.2016 р. завершено розслідування 52 нещасних випадків, розслідування ще 12 не завершено (за відсутності відповідних висновків), але вони зареєстровані як облікові (пов'язані із впливом виробничого чинника).

Розподіл нещасних випадків зі смертельним наслідком по Київському регіону
у 2015 р. за видами економічної діяльності

Види економічної діяльності (назва, код)	Трудовий договір				Цивільно-правовий договір		Усього
	Виробничий чинник *	Суб'єктивний чинник			Виробничий чинник	Суб'єктивний чинник (природна смерть)	
		природна смерть	самогубство (асфіксія)	протиправні дії сторонніх осіб			
Код А «Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство»							6
Вирощування однорічних і дворічних культур (код 01.1)	2				1		3
Лісозаготівля (код 02.2)	2				1		3
Код С «Переробна промисловість»							32
Виробництво харчових продуктів (код 10.8 – цукру)	1						1
Лісопилне та стругальне виробництво (код 16.10)	3	1	1			1	6
Виробництво паперу та паперових виробів, поліграфічна діяльність (коди 17, 18)		2					2
Промисловість будівельних матеріалів (виробництво будівельних металевих конструкцій і виробів, код 25.1)	2	2					4
Металообробні верстати (механічне оброблення металевих виробів, код 25.62)		4					4
Ремонт і монтаж машин і устаткування (код 33)	2	2					4
Експлуатація електротехнічних пристроїв (ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування , код 33.14)	7	2	1	1			11
Код D «Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря»							4
Експлуатація теплового господарства (постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря, код 35.3)		3	1				4
Код E «Водопостачання; каналізація, поводження з відходами»							4
Забір, очищення та постачання води; каналізація, відведення й очищення стічних вод (коди 36.0, 37.0)		4					4
Код F «Будівництво»							37
Будівництво будівель (код 41)	12	12	1	1	6	2	34
Технологічні транспортні засоби (спеціалізовані будівельні роботи, код 43)		3					3
Код G «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів»							7
Оптова та роздрібна торгівля (коди 45, 46, 47)		7					7
Код H «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність»							48
Пасажирський залізничний транспорт міжміського сполучення (код 49.1)	5	5	1				11
Автомобільний транспорт (коди 49.3, 49.4)	23	9		1			33
Річковий транспорт (водний транспорт, код 50)		1					1
Складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту (код 52)	2	1					3
Код M «Професійна, наукова та технічна діяльність»							6
Управлінські інженерно-технічні працівники (діяльність у сферах права та бухгалтерського обліку, головних управлінь, коди 69, 70)		4	2				6
Код N «Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування»							24
Діяльність охоронних служб (код 80)	2	14					16
Обслуговування будинків і територій; діяльність із прибирання (код 81)		6	1		1		8
Код O «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування»							1
Діяльність пожежних служб (коди 84.25)	1						1
Код P «Освіта»							4
Освіта (коди 85)		4					4
Код Q «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги»							2
Охорона здоров'я (коди 86)		2					2
Код R «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок»							5
Діяльність у сфері творчості, мистецтва; діяльність у сфері спорту, організовування відпочинку та розваг (коди 90, 93)		5					5
Усього	64	93	8	3	9	3	180

Виробничий травматизм зареєстровано у 13 сферах економічної діяльності, які є характерними для Київського регіону за обліковий період. Дані виробничого травматизму за нещасними випадками зі смертельними наслідками у промислових сферах діяльності (в аграрній та переробній промисловості, будівництві, на транспорті тощо) можна вважати об'єктивними. Аналіз виробничого травматизму в таких сферах діяльності, як державне управління та оборона, діяльність охоронних служб (не враховуються дані травматизму в Управлінні державної охорони України), освіта (не враховуються дані травматизму серед вихованців, учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів), та інших сферах, де існують відомчі нормативні документи щодо розслідування (порядки, положення, інструкції), не може бути об'єктивним і його слід доповнити даними відомчого травматизму.

Наприклад, у таблиці 4 у графі «Діяльність пожежних служб» наведено дані про один нещасний випадок, що стався з особами, які не належали до рядового і начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту Міністерства надзвичайних ситуацій України, хоча рівень виробничого травматизму серед пожежників під час тушіння пожеж є значним.

Практично щодня реєструються «екстрені повідомлення про звернення потерпілого щодо настання нещасного випадку на виробництві» за фактами, що стосуються працівників управлінь поліції Міністерства внутрішніх справ України, що вказує на високий рівень травматизму у цій сфері діяльності. Постійно поповнюється база нещасних випадків Міністерства оборони.

Виробничий травматизм у Київському регіоні відсутній у таких сферах господарювання, як добувна промисловість і розроблення кар'єрів (код В), фінансова та страхова діяльність (код К); операції з нерухомим майном (код L), що свідчить про невеликий обсяг робіт (наприклад, у добувній промисловості), відсутність впливу виробничих чинників у цих сферах господарювання, незалучення Держгірпромнагляду до розслідування нещасних випадків або їх приховування.

За кількістю зареєстрованих нещасних випадків у Київському регіоні лідирують такі сфери господарювання: 48 — транспорт та складське господарство (код Н); 37 — будівництво (код F); 32 — переробна сфера — експлуатація промислового обладнання (код С); 24 — охоронна діяльність та обслуговування будинків і територій (сфера адміністративного та допоміжного обслуговування) (код N).

За виробничим чинником найбільшу кількість нещасних випадків зареєстровано в таких сферах господарювання:

- 30 нещасних випадків — на транспорті та пов'язаному з ним складському господарстві (код Н) (відповідно до результатів аналізу нещасних випадків за видами подій, найвищий рівень травматизму пов'язаний з дорожньо-транспортними пригодами на дорогах загального користування);
- 18 нещасних випадків — у будівництві (код F) (відповідно до результатів аналізу нещасних випадків за видами подій, найвищий рівень травматизму пов'язаний з проведенням робіт на висоті);
- 7 нещасних випадків — під час експлуатації електротехнічних пристроїв (код С);
- 6 нещасних випадків — у сільському та лісовому господарстві (код А).



Найбільшу кількість нещасних випадків, пов'язаних з погіршенням стану здоров'я, зареєстровано у таких сферах господарювання: 17 — наземний транспорт, у тому числі технологічні транспортні засоби (код Н та код F); 14 — діяльність охоронних служб (код 80); 13 — переробна промисловість (експлуатація промислового обладнання) (код Н); 12 — будівництво (код 41); 7 — торгівля (коди 46, 47); 6 — обслуговування будинків і територій (код 81); 5 — мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (код R); 4 — водопровідно-каналізаційне господарство (код E); 4 — освіта (код Р); 4 — професійна, наукова та технічна діяльність (управлінські інженерно-технічні працівники).

До самогубства схильні працюючі у сфері професійної, наукової та технічної діяльності (управлінські інженерно-технічні працівники) — зареєстровано два випадки.

Найбільшу кількість нещасних випадків, пов'язаних з особами, залученими на умовах цивільно-правових договорів, зареєстровано у будівництві (код F) (8 із 12 випадків).

Нещасні випадки, пов'язані з протиправними діями сторонніх осіб, зареєстровано у таких сферах господарювання: експлуатація електротехнічних пристроїв, будівництво та обслуговування будинків і територій.



Результати аналізу виробничого травматизму зі смертельними наслідками (з виробничими чинниками), зареєстрованого у 2015 р. на території Київського регіону, проведеного традиційним та пропонованим методами, наведено в табл. 5 (вказано сфери діяльності, в яких частка смертельних нещасних випадків становить не менше ніж 5% від загальної кількості НВ).

Таблиця 5

Результати аналізу виробничого травматизму на території Київського регіону в 2015 р. традиційним та пропонованим методами

Традиційний метод		Пропонований метод	
Найменування сфери діяльності	Кількість випадків (частка від їх загальної кількості, %)	Найменування сфери діяльності	Кількість випадків (частка від їх загальної кількості, %)
Агропромисловий комплекс	11 (21%)	Транспорт	28 (44%)
Будівництво	10 (19%)	Будівництво	18 (28%)
Транспорт	9 (17%)	Енергетика (електрогосподарство)	7 (11%)
Соціально-культурна сфера	6 (11%)	Агропромисловий комплекс	6 (9%)
Хімічна промисловість	4 (8%)	Деревообробне виробництво	4 (5%)
Енергетика	4 (8%)		

Таким чином, транспорт і будівництво є найбільш травмо-небезпечними сферами виробничої діяльності у Київському регіоні (за традиційним методом аналізу найбільш травмо-небезпечною сферою визнано агропромисловий комплекс). Результати аналізу виробничого травматизму щодо будівництва в обох випадках збігаються. Високий рівень травматизму притаманний переробній сфері, особливо в частині експлуатації промислового обладнання. Відповідно, і профілактичні (превентивні) заходи у цих сферах має бути посилено.

Ще одним шляхом підвищення достовірності аналізу виробничого травматизму є використання бази даних загального травматизму, тобто коли аналіз виробничого травматизму проводиться за даними усіх нещасних випадків, за результатами яких оформлено акти за формою Н-1.

ДОСВІД не гарантія безпеки



Олександр Пількевич,
експерт з питань охорони праці
та пожежної безпеки

Потерпілий мав 27 років стажу роботи, зокрема 7 років — на підприємстві N. Він своєчасно проходив медогляди, вступний інструктаж, навчання з питань охорони праці, інструктажі на робочому місці тощо. Але, як показує практика, травмуються навіть найдосвідченіші працівники.

Нещасний випадок стався на об'єкті будівництва панельного 16-поверхового житлового будинку. Вранці о 8:30 керівник робіт, який відповідає за безпечне ведення робіт з переміщення вантажів вантажопідіймальним краном, доручив бригаді у складі трьох монтажників розвантажати бетонні плити з кузова самоскида. Розміри верхньої плити, вага якої 4,7 т, становили: ширина — 1100 мм, довжина — 2400 мм, висота — 350 мм. Нижня плита важила 1,1 т і мала такі параметри: ширина — 500 мм, довжина — 2400 мм, висота — 100 мм. Розвантаження необхідно було провести за допомогою баштового крана.

Монтажна бригада приступила до розвантаження. Монтажники А і Б залізли в кузов самоскида для проведення стропування вантажу і стали з обох сторін плит. Машиніст баштового крана за командою монтажника А почав подавати крюк до вантажу. Монтажники провели стропальні роботи відповідно до схеми стропування та повідомили один одного про завершення робіт зі свого боку плити. Після команди монтажника А машиніст натягнув стропа та підняв вантаж на висоту 0,5 м. Монтажники стежили, щоб вантаж підіймався рівно й центр ваги не змістився. Впевнившись, що все йде як слід, подали сигнал кранівникові про підйом вантажу, але при цьому обидва залишилися у кузові самоскида.

Машиніст крана, почувши сигнал, почав підіймати вантаж. На висоті приблизно 2 м над кузовом центр ваги раптово змістився, і вантаж почав падати. Молодий та прудкіший монтажник Б відреагував миттєво й встиг вистрибнути. Монтажнику А — чоловіку середніх років — не пощастило: плити з величезною силою придавили йому ногу.

Інші члени бригади подали команду машиністу зупинитися, вскочили в кузов самоскида та швидко застропили верхню плиту. Відтак машиніст крана прибрав її в сторону. Вчинивши так само з нижньою плитою, звільнили ногу потерпілого. Одночасно керівник робіт викликав швидку допомогу, яка дісталася місця пригоди ще під час проведення рятувальних робіт.

Потерпілий був доставлений до клінічної лікарні, де лікарі діагностували йому відкритий II ст. уламковий перелом ниж-



ньої третини обох кісток лівої го-мільки зі зміщенням уламків. Така травма належить до тяжких. Крім того, було проведено тест на наявність алкоголю в крові. Результат аналізу — потерпілий не перебував у стані алкогольного сп'яніння.

Комісія зі спеціального розслідування нещасного випадку оглянула місце пригоди і дійшла висновку, що падіння плит сталося внаслідок їх поганого стропування.

Причина нещасного випадку — порушення інструкцій з охорони праці.

ХТО Ж ВИНЕН?

По-перше, це потерпілий. Він порушив вимоги чинних на підприємстві інструкцій з охорони праці та, повіривши напарнику на слово, не переконався перед поданням команди кранівнику, що вантаж правильно та надійно застропований. Також він, знову всупереч інструкції, після подання команди машиністу залишився стояти в кузові самоскида та не зробив зауваження напарнику, щоб той зійшов з кузова.

Стропальниками було порушено низку норм, визначених НПАОП 0.00-1.01-07 «Правила будови і безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів» (далі — НПАОП 0.00-1.01-07), а саме:

- потерпілий (а також його товариш), що подавав сигнали кранівнику, допустив попереднє підняття вантажу на висоту близько 0,5 м, чим порушив підпункт 8 п. 7.5.27. Вантаж «... попередньо піднятий на висоту від 200 мм до 300 мм для перевірки правильності стропування та надійності дії гальма»;
- стропальники (в тому числі й потерпілий), незважаючи на вимоги підпункту 10 п. 7.5.27, при піднятті вантажу (на висоту близько 2 м) залишились поруч з ним, хоча при його підйомі на висоту понад 1 м не повинні були перебувати поряд;
- стропальники, порушуючи вимоги підпункту 14 п. 7.5.27, взагалі не повинні були перебувати в кузові автомобіля під час підйому вантажу.

По-друге, це машиніст крана. Він, всупереч чинним інструкціям з охорони праці, не переконався перед підйомом вантажу, що люди зійшли з кузова автомобіля. Машиніст пояснює свої дії тим, що йому з висоти більш ніж 80 м під даним кутом не було видно, зійшли люди з кузова чи ні. Проте, надаючи таке пояснення, машиніст крана, який пройшов спеціальне навчання та перевірку знань з охорони праці, мав би розуміти, що порушив вимоги п. 7.2.4 НПАОП 0.00-1.01-07, а саме: повинен був зупинити підйом вантажу в разі, «... коли машиніст погано розрізняє сигнали стропальника або вантаж...». Також машиніст порушив вимоги підпункту 8 п. 7.5.27. НПАОП 0.00-1.01-07, попередньо піднявши вантаж на висоту 0,5 м, замість визначених 0,2–0,3 м. До речі, ці вимоги в інструкціях з охорони праці, що діють на підприємстві, взагалі не містяться.

По-третє, це, безперечно, провиня керівника робіт, який, забувши про свою посадову інструкцію, не здійснив належного контролю за дотриманням працівниками правил охорони праці під час проведення стропувальних та вантажно-розвантажувальних робіт. Таким чином, можемо зробити висновок, що цей нещасний випадок стався через невиконання всіма задіяними особами вимог нормативних документів з охорони праці.

Даний нещасний випадок для потерпілого виявився, можна сказати, щасливим, адже травмувалася лише нога. Проте, на жаль, він став інвалідом третьої групи і не зміг надалі виконувати свою роботу. Роботодавець, згідно з рекомендацією МСЕК, перевів потерпілого на легшу роботу. Також, враховуючи, що травму визнано пов'язаною з виробництвом, було оформлено акт за формою Н-1. Завдяки цьому потерпілий звернувся до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та, надавши необхідний пакет документів, отримав одноразову допомогу у зв'язку із втратою професійної працездатності, визначеною МСЕК, і тепер щомісяця отримує всі належні йому страхові виплати.

Скільки ще грому гриміти?

Віталій Заніздра,
головний інженер
ДП «Кіровоград-
ський ЕТЦ»

Свідоме нехтування вимогами безпеки праці – основна причина нещасних випадків на виробництві. Одна справа, коли виконавці робіт не хочуть користуватися ЗІЗ, і зовсім інша – якщо свої обов'язки не виконують керівники підприємств, структурних підрозділів та особи, відповідальні за охорону праці.



В актах розслідування нещасних випадків на виробництві, де йдеться про осіб, дія чи бездіяльність яких призвели до травмування, вказується: «не забезпечив», «не здійснював», «не контролював» тощо. У нашому випадку директор з виробництва не забезпечив контроль виробничого процесу згідно з вимогами відповідних НПА ОП, головний інженер не здійснював належний контроль за веденням технологічного процесу, директор не забезпечив працівників необхідним спецодягом.

Журнал «Охорона праці» постійно пише про подібні нещасні випадки, коли несумлінне ставлення посадових осіб до своїх обов'язків призводить до трагедії. Тож скільки треба «гриміти грому», щоб «посадові мужики» перехрестилися й почали працювати так, як їх учили, як того вимагають не лише посадові інструкції, а й совість?..

Підготував **Сергій Колесник**

Приватне підприємство «Еллада» (м. Кіровоград) поряд з іншими дозволеними видами діяльності виробляє олію і тваринні жири. Для розчинення та екстракції органічних сполук на підприємстві застосовується гексан – небезпечна речовина 4-го класу небезпеки (за ГОСТ 12.1.007-76 «ССБТ. Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности»). Щодо порядку транспортування і зберігання цієї вибухонебезпечної речовини до керівництва підприємства питань немає, але що стосується дотримання вимог безпеки при роботі з нею – більш ніж достатньо.

За технологією сталева ємність – екстрактор Е-24 – періодично виводиться з технологічного процесу для чищення та у разі необхідності ремонту. З 29.07.2015 до 04.08.2015 екстрактор перебував під безперервним пропарюванням водяною парою для зниження концентрації гексану та очищення від залишків макухи. Після завершення пропарювання концентрація гексану все ще перевищувала гранично допустиму норму (300 мг/м³) на початку екстрактора – у 5 разів, у середині – у 7 разів. Незважаючи на це, начальник цеху дав розпорядження апаратнику-екстракторнику проводити наступний етап чищення – заповнити водою конуси екстрактора для його промивання. Коли працівник заповнював зі шланга екстрактор, начальник цеху заглянув усередину через технологічний люк. У цю мить стався спалах парів гексану, внаслідок чого апаратник і начальник цеху отримали термічні опіки голови, шиї, кистей рук й інших частин тіла I, II і III ступенів.

Згідно з матеріалами розслідування обидва потерпілих перебували на робочому місці в захисних комбінезонах, а апаратник-екстракторник – ще й у протигазі. Спалах парів гексану стався внаслідок того, що на корпусі екстрактора накопичилася статична електрика, і тієї миті, коли начальник

цеху нахилився над люком, у момент дотику його комбінезона з корпусом виник розряд.

Здавалося б, комбінезони повинні були захистити працівників від серйозних травм, але, як з'ясувалося в ході розслідування, ці ЗІЗ не відповідали необхідним вимогам безпеки – не мали антиелектростатичних властивостей з питомим поверхневим електричним опором не більш як 10⁷ Ом (вимога п. 2.10.1 ГОСТ 12.4.124-83 «Средства защиты от статического электричества. Общие требования»).

Виникає запитання: як на підприємстві вибирали, приймали та перевіряли ЗІЗ? Куди дивилися члени відповідної комісії, до якої (як проголошує п. 3.6 Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту) мали входити представники адміністрації, профспілки чи уповноваженої найманими працівниками особи з питань охорони праці? Тобто згідно з вимогами цього документа до складу комісії повинен був входити й потерпілий керівник структурного підрозділу.

У народі кажуть: поки грім не вдасться, мужик не перехреститься. У більшості висновків, що містяться

ВИСНОВКИ КОМІСІЇ

У нашому випадку до переліку посадових осіб, дії чи бездіяльність яких призвели до настання нещасного випадку, включили лише роботодавця, оскільки згідно зі ст. 8 Закону «Про охорону праці» саме він зобов'язаний забезпечити працівників необхідним спецодягом. А інші посадові особи, яких ми перелічили вище, відбулися легким переляком. Пощастило, що обійшлося без трагічних наслідків і втрати працездатності.

Члени комісії з розслідування зазначили, що безпосередні керівники робіт не забезпечували належний контроль ні за дотриманням вимог технологічного регламенту, ні за станом повітряного середовища цеху з обов'язковою фіксацією показників у відповідному журналі. Не дивно, що начальник цеху при підвищеній концентрації гексану в екстракторі без вагань дав розпорядження проводити роботи, що є порушенням чинного ГОСТ 12.0.003-74 «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» (п. 1.1.1) та вимог технологічного регламенту, де встановлено чіткий порядок виведення екстрактора з технологічного процесу.

У плані розроблених заходів щодо усунення причин настання нещасного випадку комісія передбачила: заборонити виконання будь-яких робіт при перевищенні ГДК гексану, посилити контроль за дотриманням технологічного регламенту, станом повітряного середовища, забезпечити робітників якісними ЗІЗ тощо.



Установи основну причину нещасного випадку

Продовження. Початок у № 1–5, 9, 12/2015

Журнал продовжує навчальний проект, який допоможе фахівцям з охорони праці встановити основні причини травмування працівників та правильно оформити акт про нещасний випадок на виробництві.

ЗАВДАННЯ 13

Короткі обставини нещасного випадку. Працівники проводили ремонт металообробного верстатного обладнання (гільйотини) на стаціонарному робочому майданчику для обслуговування верстатів на висоті 3 м. Під час роботи виникла потреба демонтувати розташований на майданчику електропривод верстата. Після демонтажу працівники вирішили вдвох вручну спустити електродвигун масою 40 кг. У процесі його переміщення драбиною зі сходами з робочого майданчика один працівник втратив рівновагу та впав, отримавши тяжку травму внаслідок падіння на нього електродвигуна.

Вид події: падіння устаткування (обладнання) або його конструктивних елементів (код 03.4).

Основна причина: *недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки — використання драбини зі сходами при перенесенні вручну вдвох важкого предмета (замість використання вантажопідіймальних механізмів) (код 05).*

НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

НПАОП 0.00-7.11-12 «Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників», затверджені наказом МНС України від 25.01.2012 № 67 (п. 4.2 розділу VI): «Використання драбин як робочих місць може бути допущено лише за обставин, коли використання інших безпечних засобів недоцільне через незначність ризику, короткочасність використання або особливості конструкцій, які неможливо змінити»;

ДСТУ ISO 14122-1:2004 «Безпечність машин. Стаціонарні засоби доступу до машин. Частина 1. Вибір зафіксованих засобів доступу між двома рівнями» (п. 5.3.2.3, d): «Драбини не повинні використовуватись кількома особами одночасно, для перенесення важких інструментів або інших предметів».

ЗАВДАННЯ 14

Короткі обставини нещасного випадку. Працівник разом із друзями залишився на ночівлю в мобільному побутовому вагончику, розташованому на території виробничого об'єкта. Вночі під час обходу території охоронник побачив пожежу у вищезгаданому побутовому приміщенні. Після гасіння пожежі було виявлено людей, смерть яких настала внаслідок отруєння чадним газом. Згідно з результатами пожежно-технічної експертизи причиною загоряння стало використання саморобного електронагрівального пристрою для обігріву приміщення.

Вид події: пожежа (код 17).

Основна причина: *порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання — використання саморобного електронагрівального пристрою для обігріву приміщення (код 19).*

НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

П. 10.6 ДСТУ Б В.2.2-22:2008 «Будинки і споруди. Будівлі мобільні (інвентарні). Загальні технічні умови»: «Заборо- няється встановлення саморобних нагрівальних пристроїв».

Правила пожежної безпеки в Україні, затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30.12.2014 № 1417, встановлюють:

- «Для опалення мобільних (інвентарних) будівель повинні використовуватися парові та водяні калорифери, а також теплові електронагрівальники заводського виготовлення з урахуванням вимог пункту 1.14 глави 1 розділу IV цих Правил» (п. 4.32 розділу VII);
- «Для опалення будинків та приміщень площею до 50 м², мобільних (інвентарних) будівель можуть застосовуватися масляні радіатори та нагрівальні електропанелі із закритими нагрівальними елементами. Такі радіатори та електропанелі повинні мати справний індивідуальний електрозахист і терморегулятор» (п. 1.14 розділу IV);
- «Забороняється застосування для опалення приміщення нестандартного (саморобного) електронагрівального об- ладнання; використання побутових електронагрівальних приладів без негорючих теплоізоляційних підставок та в місцях (приміщеннях), де їх застосування заборонено» (п. 1.18 розділу IV).

КОМЕНТАР

1. Однією із супутніх причин настання нещасного випадку може бути визнано допуск на будівельний майданчик сторонніх осіб або працівників, які не зайняті на роботах на даній території, що є порушенням п. 4.28 ДБН А.3.2-2:2009 «ССБП. Охорона праці і промислова безпека у будівництві. Основні положення», затверджених наказом Мінрегіонбуду України від 27.01.2009 № 45 (НПАОП 45.2-7.02-12). Відповідно до п. 4.8 цього докумен- та, «мешкати у тимчасових санітарно-побутових приміщеннях на території будівельних майданчиків заборонено. У разі виконання робіт мобільними будівельними підрозділами у польових умовах для тимчасового проживання робітників необхідно влаштовувати вахтові містечка».

2. Однією з умов безпечної експлуатації мобільних споруд є п. 10.5 ДСТУ Б В.2.2-22:2008: «Не допускається встановлення не передбачених у робочій документації решіток, сіток, віконниць та інших пристроїв, що перешкоджають вільному відчиненню дверей, віконних стулок», що дублює п. 2.16 розділу III Правил № 1417 «У разі необхідності встановлення на вікнах приміщень, де перебувають люди, ґрат останні повинні розкриватися, розсуватися або зніматися. Під час перебування в цих приміщеннях людей ґрати мають бути відчинені (зняті)».

3. Відповідно до п. 10.3 ДСТУ Б В.2.2-22:2008 контроль працездатності і технічного стану внутрішніх інженерних систем і обладнання мобільних споруд повинен проводитися не менше одного разу на 6 місяців.

В. Потебешко, експерт



За оперативними даними, у березні 2016 р. в Україні на виробництві загинули 25 осіб – на 4 менше, ніж за такий самий період минулого року, сталося 5 групових нещасних випадків, під час яких травмовано 11 осіб, у тому числі 4 – смертельно.

Основними видами подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельними наслідками, пов'язаних з виробництвом, були:

- ДТП, наїзд транспортних засобів – загинуло 29%;
- падіння предметів, матеріалів, обвалення, обвалення породи, ґрунту тощо – 24%;
- падіння потерпілих – 18%;

Коротко про обставини деяких нещасних випадків.

01.03. Кіровоградська область

Виконуючи роботи з прибирання гірничої маси у штреку «Центральний польовий» Новокостянтинівської шахти, гірник ДП «Східний гірничо-збагачувальний комбінат» був придавлений породою. Травми виявилися несутимісними з життям.

01.03. Волинська область

Під час виконання трудових обов'язків працівниця ремонтного житлово-комунального підприємства № 1 (м. Ковель) була смертельно травмована внаслідок наїзду на неї транспортного засобу.

01.03. Суми

Під час роботи з утеплення фасаду на будівництві багатоповерхового будинку робітник ТОВ «Баск Ф»

упав з висоти шостого поверху, внаслідок чого помер на місці події.

08.03. Львівська область

Під час підшивання карнизу хлібного цеху на Львівському хлібозаводі № 1 покрівельник ТОВ «Підприємець» упав з риштувань з висоти 6 м і загинув.

10.03. Одеса

У результаті збройного нападу сторонніх осіб на інкасаторський автомобіль загинув інкасатор-водій Одеської обласної дирекції АТ «Райффайзен Банк Аваль».

16.03. Донецька область

Під час прибирання породи під робочим полком у вентиляційному штреку на шахті ім. Стаханова (м. Димитров) сталося висипання порід з покрівлі у місці перекріплення гірничої виробки на робочий полк, який обірвався і придавив до підшви виробки гірника. Через п'ять днів потерпілий помер у лікарні.

18.03. Тернопільська область

Зачищаючи ділянку від порубкових решток під час сильного вітру в Будановському лісництві (ДП «Тернопільський лісгосп»), лісоруб був смертельно травмований гілкою дерева.

23.03. Харків

Під час виконання робіт з ремонту датчика тиску на форфасі (ємність для накопичення і короткочасного зберігання пива. – Прим. ред.) на бродильно-фільтраційній дільниці пивоварні у Харківському відділенні ПАТ «Сан ІнБев Україна» двоє працівників отруїлися. Один із них помер.

25.03. Львівська область

Поїздом Рівне – Львів на перегоні Рудня Почаївська – Верба були смертельно травмовані двоє працівників ВП «Бродівська дистанція колії» РФ «Львівська залізниця», які виконували роботи з докручування клемних і закладних болтів на непарній колії.

29.03. Київська область

Завантаживши цистерну молоком у СВК «Молоко-Країна» (смт Володарка), водій ПП «Консалтинг-ва фірма «Прометей» завіз двигун і вийшов із кабіни, не поставивши транспортний засіб на ручне гальмо. Автомобіль почав самовільний рух, і водій заскочив на підніжку та був притиснутий до стіни будівлі. Травми виявилися несутимісними з життям.

Підготувала головний спеціаліст управління інспекційної діяльності Держпраці
Галина Мельник

НЕМАЄ МОРЯКІВ – НЕМАЄ ПРОБЛЕМ



Сергій Колесник,
собкор

Виявляється, у морській державі, якою є Україна, немає працівників-моряків. Відповідно, вони не травмуються, не страждають на професійні захворювання і не охоплені системою соціального захисту. Але чи так це насправді?

На одній з недавніх міжнародних науково-практичних конференцій спеціалістів профпатологічних центрів, організований Одеським медуніверситетом та Всеукраїнською асоціацією морської медицини, професор медуніверситету Олександр Ігнат'єв та директор Медичного морського центру Людмила Кучній розповідали про значну роботу із профілактики профзахворюваності у моряків. Але, як повідомили в управлінні виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань України в Одеській області, за час існування їхнього відділення не зареєстровано жодного випадку профзахворювань серед моряків. Невже

якість профілактики настільки висока, що наші моряки не хворіють? Із проханням прояснити ситуацію автор статті звернувся до заступника директора, завідувача Центру професійної патології ДП «Український НДІ медицини транспорту» МОЗ України (м. Одеса) (далі – УкрНДІ МТ) Бориса Панова.

ЗМІНИ НА ГІРШЕ

З'ясувалося, що професійна захворюваність у українських моряків, як і в тих, хто працює у тяжких та шкідливих умовах, існує й останніми роками значно підвищилась. Але встановлювали її востаннє ще тоді, коли моряки працювали з вітчизняними роботодавцями, на судах під українським прапором, були офіційно працевлаштовані на українських підприємствах, сплачували податки, робили відрахування до страхових фондів та мали право на пільги і компенсації у разі втрати здоров'я та працездатності. Тоді існувала відокремлена медична система з басейновими лікарнями, моряки мали особисті медичні картки, куди вносилися дані медоглядів, що проводилися обов'язково до і після рейсу. Результати оглядів аналізувалися,

за необхідності моряки проходили лікування та реабілітацію. Команди були укомплектовані судновими лікарями, які стежили за станом здоров'я моряків, надавали медичну допомогу тим, у кого при медогляді виявлялися хронічні захворювання, організовували профілактичні заходи.

Тепер ситуація змінилася докорінно. Приміром, Чорноморське морське пароплавство, організація зі 180-річною історією, ще у 1992 р. налічувало 255 суден. Того ж року було списано 28 суден, а наступного, 1993 р., 160 суден передано офшорним компаніям з усього світу. У 2004 р. їх залишилося шість, а нині – лише одне. Тому практично всі українські моряки працюють на судах під іноземними прапорами, а це, за різними даними, 60–70 тис. осіб.

Облік та розслідування нещасних випадків і профзахворювань ускладнюється тим, що часто моряки – громадяни України, власник судна – з іншої держави, а ходить воно під прапором третьої країни. Зазвичай такий прапор називається «зручним», тому що оподаткування в державах «зручного» прапора мізерне, вимоги до суден, у тому числі до умов праці моряків, формальні, на них не поширюється багато норм безпеки, не діє система соціального страхування на випадок травми, профзахворювання чи загибелі.

Невелика кількість моряків залишилася в різних технічних службах морських портів України. Але і в цієї частки профзахворювання не виявляють. Причина – у занепаді системи медичного обслуговування моряків останніми роками. Більшість медичних установ, що обслуговували моряків, ліквідовано. Залишилися одиниці – Чорноморська (колишня Іллічівська) басейнова лікарня на водному транспорті та ще кілька, але й вони в основному займаються обслуговуванням населення, а вивченням та аналізом захворюваності саме в моряків – опосередковано.

НЕБЕЗПЕЧНА РОБОТА

Профзахворювання на ранніх стадіях під час медичних оглядів практично не



виявляється, а згодом «маскується» під загальне захворювання. Крюїнгові компанії, що працевлаштовують наших моряків на іноземні судна, вимагають довідки про стан здоров'я з мед-установ, які часто видають їх формально, без проведення необхідного комплексу досліджень. Це задовольняє і самих моряків, які приховують проблеми зі здоров'ям, щоб потрапити на судно.

Але навіть під час таких медоглядів виявляється багато пацієнтів із кістами, камінням у нирках, жовчному міхурі й печінці. Майже у кожного другого спостерігаються збільшення щитовидної залози, підвищений артеріальний тиск, ожиріння. На судах, де працюють наші моряки (крім пасажирських), відсутні суднові лікарі. Та навіть на пасажирських судах, де лікарі у штаті є, вони обслуговують лише пасажирів.

Іноді, говорить Б. Панов, наші моряки, перебуваючи у далекому рейсі, телефонують до нього або до інших медпрацівників із проханням надати консультацію через появу тих чи інших симптомів захворювання. Але, зрозуміло, встановити по телефону діагноз, а тим паче призначити лікування, складно.

Як показує практика, через складні та нерідко екстремальні умови праці на судах мало кому вдається зберегти міцне здоров'я до виходу на пенсію. А досягнувши пенсійного віку, моряки залишаються соціально незахищеними, з мінімальними пенсіями.

Умовно моряків можна розділити на дві професійні групи: перша — судноводії, друга — механіки і матроси (у тому числі мотористи). Останні — найбільш уразливі для шкідливих виробничих чинників (шум, вібрація, аерозолі, що входять до складу ПММ, вихлопні гази, які потрапляють до робочої зони). Відповідно, існує серйозний ризик розвитку захворювань легень та дихальних шляхів, шкіри, органів слуху (приглухуватість). Через 10—15 років роботи втрата слуху може становити від 10% до 55%. Високий рівень шуму та вібрації спричиняє захворювання нервової, серцево-судинної, дихальної та імунної систем, прискорюючи загальне старіння організму. У судноводіїв у зв'язку з частими стресовими ситуаціями дуже великий ризик захворювань серцево-судинної та нервової систем (інфаркт, інсульт, вегетосудинна дистонія, ішемічна хвороба серця, гіпертонічна хвороба та ін.).

Негативно впливають на здоров'я часті коливання температури на судах, пов'язані зі зміною кліматичних поясів. Також на багатьох сучасних судах встановлено потужні джерела електромагнітного випромінювання, під впливом яких можуть виникати хвороби судинної, ендокринної та імунної систем, загострюватися наявні хронічні патологічні процеси в організмі.

Останнім часом УкрНДІ МТ дедалі частіше доводиться проводити дослідження та видавати експертні висновки щодо причинно-наслідкового зв'язку захворювань моряків з умовами їхньої праці в рейсі на судні під іноземним прапором. Ці документи готуються для юристів та правозахисників, які намагаються відстояти інтереси наших моряків у судовому порядку. До цього додаються свідчення членів екіпажу, виписки із суднових журналів та інші непрямі докази. Іноземні роботодавці часто

не надають жодних документів, що підтверджують факт роботи моряків у шкідливих умовах (санітарно-гігієнічні характеристики робочих місць, трудовий стаж тощо). Тож довести зв'язок захворювання з неналежними умовами праці, визначити ступінь втрати працездатності дуже важко.

БІЛІ ПЛЯМИ У ЗАКОНОДАВСТВІ

Відсутність власного флоту зумовлює неврегульованість у сфері морської медицини. Так би мовити, немає флоту — немає моряків, немає моряків — немає проблем. Нині на всіх рівнях ідеться про гармонізацію українського законодавства з європейським.

Проте Україна досі не ратифікувала Конвенцію МОП про працю в морському суднопластві 2006 р., що встановлює низку важливих вимог у частині порядку найму моряків на роботу, оформлення договору найму, відповідальності крюїнгових агентств, що діють на території держави-учасниці, і самої держави-учасниці за дотримання положень Конвенції тощо. Інакше кажучи, питань, вирішення більшості яких Україна оминає.

Порядок проходження моряками медоглядів сьогодні регламентується

наказом МОЗ України від 19.11.1996 № 347 «Про затвердження Правил визначення придатності за станом здоров'я осіб для роботи на судах». Документ був розрахований на чинну у той час систему медичного обслуговування, що вже відійшла в минуле.

Чотири роки тому УкрНДІ МТ отримав від МОЗ України замовлення на розробку нового нормативу з медичного обслуговування моряків, було виділено бюджетні кошти. Інститут провів величезну роботу, підготував проект документа «**Регламент визначення придатності осіб за станом здоров'я для роботи на судах**» з урахуванням усіх міжнародних та європейських вимог і стандартів, у тому числі Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 р. (консолідований текст із Манільськими поправками), Конвенції про працю в морському суднопластві (MLC 2006) та інших документів. Але підготовлений три роки тому стандарт, як то кажуть, загубився десь у коридорах МОЗ, і складається враження, що він нікому вже не цікавий.

Потребують розробки і врегулювання й інші нормативні документи щодо медичного обслуговування, забезпечення професійної придатності моряків, їхньої реабілітації.

Не менше проблем із професійно обумовленою захворюваністю у працівників малого морського флоту. В Україні взагалі не розроблений норматив, що регламентує порядок проходження медоглядів цією категорією працівників. На деяких підприємствах при працевлаштуванні вимагають довідку за формою, передбаченою для водіїв автотранспортних засобів.

На жаль, при розгляді окремих нормативних актів, ухвалених останнім часом, складається враження, ніби кінцевий документ готують люди, які не до кінця розуміють, що потрібно отримати на виході. Чомусь зовсім не

враховуються деякі суттєві пропозиції, висунуті компетентними особами та досвідченими спеціалістами.

На завершення Б. Панов наголосив, що УкрНДІ МТ готовий долучитися до розробки нормативних актів, і не тільки щодо охорони здоров'я моряків. В інституті зберігся колектив професіоналів, небайдужих до численних проблем українського законодавства, які потребують невідкладного вирішення.

Фото з Інтернету



ПОРЯТУНОК ПОТОПАЮЧИХ – СПРАВА РУК САМИХ ПОТОПАЮЧИХ



Сергій Гордєєв,
головний страховий експерт
з охорони праці управління
виконавчої дирекції Фонду
соціального страхування
від нещасних випадків
на виробництві та профза-
хворювань (далі – ВД Фон-
ду) в Одеській області

Законодавством посилено відповідальність роботодавця за допуск працівника до виконання робіт без оформлення трудових відносин. Але ця вимога буде масово порушуватися доти, доки самі шукачі роботи не вивчать свої права на безпечну працю та не навчаться їх відстоювати.

У результаті ухвалення у 1992 р. Закону «Про охорону праці» функції управління охороною праці було передано від профспілок державі. Робітникам, уперше за історію країни, надано право відмовитися від роботи у випадку наявності загрози для їхнього здоров'я й життя на робочому місці. А при отриманні травми на виробництві потерпілому гарантовано відшкодовуються збитки. І хоча цей Закон і було схвалено експертами Міжнародної організації праці, на практиці залишилася низка проблем, які суттєво обмежують права робітника.

Так, Закон «Про охорону праці» посиляється на Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», який чітко окреслює межі своєї дії щодо забезпечення гарантій соціального захисту. Але він поширюється тільки на застрахованих громадян, тобто на працюючих за трудовим договором, і не гарантує захисту тим, хто працює за договором підряду. Роботодавець не несе практично ніякої відповідальності за долю робітника на таких умовах, а люди, що уклали договори підряду, абсолютно безправні.

За останні три роки страхові експерти управління ВД Фонду в Одеській області були членами дев'яти комі-

сій зі спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві зі смертельними наслідками, які сталися із працівниками під час виконання певної роботи на умовах договору підряду. Всі інциденти визнані не пов'язаними з виробництвом, тому члени родин загиблих не отримали від Фонду жодних страхових виплат.

Реальну ж кількість травмованих на виробництві, що виконують роботи на умовах договору підряду, наразі встановити неможливо. Працівники за такими договорами зобов'язуються на свій страх і ризик виконувати певну роботу, а керівники підприємств приховують нещасні випадки, що з ними сталися, та не ініціюють проведення розслідувань. Як наслідок, не встановлюються причини травмування, а отже, зростає ризик повторення подібних випадків у майбутньому.

До 01.01.2015 р. деяким працівникам, травмованим на виробництві, іноді вдавалося в судовому порядку довести, що нещасний випадок пов'язаний з виробництвом. Але навіть суди мали щодо цього протилежні думки.

Наприклад, 27.10.2009 р. у ТОВ «Боров ЛТД» (м. Одеса) стався нещасний випадок з комірником, який внаслідок отриманої тяжкої травми був інвалідом I групи. Незважаючи на те що потерпілий працював за цивільно-правовим договором, Одеський апеляційний суд визнав дійсним акт за формою Н-1 і наявність трудових відносин. Але постановою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ це рішення скасовано.

В іншому випадку, що стався 29.09.2012 р., працівник ТОВ «Циклон-Південь» при виконанні робіт з оздоблення фасаду будинку на території Одеської національної академії зв'язку ім. О. С. Попова впав з висоти й загинув. Роботу він виконував за договором підряду, але спеціальна комісія з розслідування визнала випадок пов'язаним з виробництвом і склала акт за формою Н-1. Однак, як і в першому прикладі, постановою вже Одеського



Мал. Ю. Судака

апеляційного суду акт Н-1 визнано незаконним, тому що згідно зі ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», дія цього Закону поширюється виключно на осіб, які працюють за трудовим договором.

Відповідно до чинної до 1 січня 2015 р. ч. 4 ст. 24 КЗпП України, трудовий договір уважався укладеним і тоді, коли наказ або розпорядження не були видані, але працівник фактично був допущений до роботи. Нині ця частина виключена, і тепер довести наявність трудових відносин між працівником і роботодавцем стало практично неможливо. Після внесення змін до ст. 24 КЗпП працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом або розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Роботодавці також повинні знати, що Законом України від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII посилена відповідальність за порушення вимог законодавства про працю.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 265 КЗпП України (у новій редакції) юридичні й фізичні особи — підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі фактичного допуску працівника

до роботи без оформлення трудового договору (контракту), у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (тобто 41 340 грн). Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Крім того, відповідно до ч. 3 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (у новій редакції) фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, від 500 до 1 тис. неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (тобто від 8500 до 17 000 грн).

Повторне (протягом року) здійснення порушення, передбаченого ч. 3 ст. 41 КУпАП, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, від 1 до 2 тис. неоподат-



Мал. Ю. Судака

ковуваних мінімумів доходів громадян (тобто від 17 000 до 34 000 грн).

Болуча тема — приховування нещасних випадків. Нещасний випадок на виробництві — завжди «зайві» проблеми для роботодавців. Тому вони часто пропонують працівникові видати його травму за невиноробничу та домовитися про компенсацію без проведення розслідування. Такі домовленості загрожують втратою соціальних гарантій. Потерпілому буде оплачено лікарняний лист за час втрати працездатності, але ліки, необхідні для лікування, йому доведеться купувати самому. Також він не може розраховувати й на інші види відшкодування шкоди і на страхові виплати від Фонду при оформленні інвалідності внаслідок невиноробничої

травми. Такі як оплата страхових виплат у розмірі втраченого заробітку, медичні види допомоги (оплата амбулаторного й стаціонарного лікування, санаторно-курортне лікування, протезування, необхідні види догляду за інвалідами). Інваліда внаслідок трудового каліцтва, згідно з КЗпП, роботодавець зобов'язаний перевести на іншу роботу відповідно до рекомендацій медиків. Інвалід же, що став жертвою безвідповідальності роботодавця, який приховав нещасний випадок, втрачає й цю можливість адаптуватися в суспільстві.

При аналізі окремих випадків, у яких робітники виявляються в безправному становищі, стає очевидним, що до цього перш за все призводить незнання ними своїх прав, а також поширена думка, що «роботодавець завжди правий». І, незважаючи на те що умови на робочих місцях найчастіше не відповідають жодним нормативним вимогам, робітники, на жаль, не проявляють активності щодо зміни ситуації, хоча Закон надає їм таку можливість. Ст. 6 Закону «Про охорону праці» дає працівникам ефективний, цивілізований і законний спосіб відстоювати своє право на безпечні умови праці.



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

- Навчання посадових осіб, фахівців, членів комісій з питань охорони праці (навчання проводиться згідно з нормативно-правовими актами, що зазначені в інформаційному Показнику нормативно-правових актів з питань охорони праці)
- Навчання посадових осіб, фахівців та робітників підприємств, установ, організацій з електробезпеки (II–V груп до та понад 1000 В)
- Навчання посадових осіб, фахівців та робітників з питань пожежної безпеки. Практичні заняття з використанням вогнегасників
- Спеціальне навчання з питань охорони праці робітників, що виконують роботи підвищеної небезпеки
- Професійно-технічне навчання за професіями: водій навантажувача, ліфтер, електрогазозварник, стропальник, газорізальник, оператор котельні, електромеханік з ліфтів, зварник пластмас. Практичне навчання відбувається на діючих підприємствах з можливістю подальшого працевлаштування
- Розробка навчальних програм, тематичних планів, методичних посібників з питань охорони праці та пожежної безпеки під індивідуальні потреби підприємства
- Атестація зварників згідно з НПОАП 0.00-1.16-96
- Огляд, випробування, експертне обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та їх елементів
- Електротехнічна лабораторія
- Розробка та атестація зварювальних технологій
- Підготовка необхідної документації та супровід підприємств для отримання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки і на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки
- Аутсорсинг підприємства з охорони праці

02089, м. Київ, вул. Радистів, 64
(їхати 10 хвилин автобусом № 11
від ст. м. «Лісова» (зупинка навпроти «Бліц-Інформ»)
до зупинки «Радіоцентр»)

E-mail: info@liftzvar.com.ua
Тел.: (044) 496-95-89, (097) 329-47-98
(099) 360-55-90, (066) 323-44-95
Тел. бухгалтерії: (044) 496-95-91

ОХОРОНА ПРАЦІ



<http://www.khot.com.ua>

ОХОРОНА ПРАЦІ - ЦЕ УСПІХ ВАШОГО БІЗНЕСУ

Адреса: 61002, м. Харків,
вул. Маршала Бажанова, 21/23
Тел.: (057) 706-16-05, факс: (057) 706-16-09
E-mail: Ohranatruda@inbox.ru

МАКЕТУВАННЯ НА ЗАМОВЛЕННЯ



НОВИНКА!!!

**ВИРОБЛЯЄМО МАКЕТИ НА ЗАМОВЛЕННЯ
БУДЬ-ЯКОЇ СКЛАДНОСТІ**

<http://www.khot.com.ua>

НАВЧАЛЬНИЙ ЦЕНТР

МПП «БУДКВАЛІФКАДРИ»

**ЗАПРОШУЄ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ДО СПІВПРАЦІ
З ПИТАНЬ НАВЧАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ І РОБІТНИКІВ**

- ОХОРОНА ПРАЦІ (законодавчі акти з охорони праці, гігієни праці, надання долікарської допомоги потерпілим, електробезпеки, пожежної безпеки);
- ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА;
- ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКА (III-V група допуску);
- ТЕПЛОВІ УСТАНОВКИ І МЕРЕЖІ;
- НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ (НПАОП);
- БЕЗПЕЧНІ МЕТОДИ І ПРИЙОМИ ВИКОНАННЯ РОБІТ ПРИ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, ОБСЛУГОВУВАННІ ТА ВИКОНАННІ РЕМОНТНИХ РОБІТ НА ОБ'ЄКТАХ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ (СПЕЦІАЛЬНЕ НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ);
- ПОЖЕЖНО-ТЕХНІЧНИЙ МІНІМУМ;
- ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ НАВЧАННЯ З ПРИСВОЄННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗА РОБІТНИЧИМИ ПРОФЕСІЯМИ;
- ВИМІРЮВАЛЬНА ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНА ЛАБОРАТОРІЯ (ВИМІРЮВАННЯ ТА ВИПРОБУВАННЯ ЕЛЕКТРООБЛАДНАННЯ ДО 1000 В).

03056, Київ, пров. Ковальський, 13 (вихід з вул. Виборзької, 12).
Тел./факс 277-47-59, тел.: 277-47-60, 067-324-04-06, 067-500-58-75
www.bqk.kiev.ua info@bqk.kiev.ua



**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 пожехогасіння (проекування, монтаж, обслуговування).
- * Протипожежні покриття, фарби, обмазки.
- * Двері протипожежні, протиударні 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



ОРИОН

СИГНАЛІЗАТОРИ-АНАЛІЗАТОРИ ГАЗІВ

ISO 9001

"ДОЗОР-С"

СТАЦІОНАРНІ ДОЗОР-С(ІР65)



- до 5 каналів

ДОЗОР-С-Ц



- до 62 каналів

- горючих газів і парів горючих рідин;
- діоксиду азоту NO₂;

ПЕРЕНОСНІ ДОЗОР-С-П



- однокомпонентний

ДОЗОР-С-М



- до 5 газів

ДОЗОР-С-Пп



- течешукач

ВИМІРЮВАННЯ ДИМОВИХ ГАЗІВ

ДОЗОР-С-М-Д



- переносні
- до 5 газів

КОНТРОЛЬ

- діоксиду вуглецю CO₂, хлору Cl₂;
- оксиду вуглецю CO, кисню O₂;
- оксиду азоту NO;

КОМПЛЕКС ТЕЛЕМЕТРІЇ ДОЗОР-С-Г



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



ДОЗОР-С-Д

- стаціонарні
- до 5 газів

- діоксиду сірки SO₂, аміаку NH₃;
- сірководню H₂S, 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>



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

**Вимірювальна
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)	Вимірювальна 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 вимірювальних 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

ВІРБНИЧО-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



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 «УЧБОВИЙ КОМБІНАТ «СЛАВУТИЧ» проводить:

НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКУ ЗНАЙ
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);
- електрогазоварник, газорізальник; наповнювач балонів та ін.

ПОЖЕЖНО-ТЕХНІЧНИЙ МІНІМУМ

Ліцензія Міністерства України № 270654 від 02.07.2013 р.



ЗАПРОШУЄМО ДО УЧАСТІ!

18-19 травня 2016 року

у Києві відбудеться IV Міжнародна науково-практична конференція

«УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ»

Конференція проводиться Державною службою з питань праці України
спільно з ДП «Редакція журналу «Охорона праці»
та Інститутом медицини праці НАМН України

Обговорюватимуться актуальні питання, що стосуються стратегій,
методів та інструментів оцінки та управління ризиками на виробництві,
визначення пріоритетних завдань і шляхів впровадження
європейських підходів у системах управління охороною праці

У заході візьмуть участь міжнародні та вітчизняні спеціалісти
з охорони праці провідних підприємств і сертифікаційних установ

Детальніше з програмою конференції можна ознайомитися
на сайті журналу «Охорона праці» www.ohoronapraci.kiev.ua

Регістраційний
внесок
2400 грн *
без оплати проїзду
та проживання

*у разі сплати
до 30 квітня діє акційна
ціна – 2400 грн

РЕЄСТРАЦІЯ УЧАСНИКІВ:

ДП «Редакція журналу «Охорона праці»
Україна, 02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1
Тел./факс: (044) 559-19-51, 558-74-27
E-mail: mail@ohoronapraci.kiev.ua

Р/р 26004060840234
Печерська філія ПАТ «ПРИВАТБАНК», м. Київ
МФО 300711, ЄДРПОУ 21601181
Св. платника ПДВ №35603339
ІПН 216011826532



УЧБОВИЙ ЦЕНТР ПАТ «КИЇВЕНЕРГО»

ПРОВІДИТЬ

ОСВІТНЮ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗА НАПРЯМАМИ:

- охорона праці, нормативно-правові акти з охорони праці – для посадових осіб та інших працівників, членів комісій з перевірки знань
- технічна та безпечна експлуатація теплових установок і мереж – для працівників підприємств, установ та організацій – споживачів теплової енергії
- технічна та безпечна експлуатація електроустановок – для працівників підприємств, установ та організацій – споживачів електричної енергії з присвоєнням групи з електробезпеки
- спеціальне навчання з питань пожежної безпеки

ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ НАВЧАННЯ ЗА ПРОФЕСІЯМИ:

- машиніст котлів
- електромонтер з монтажу та ремонту кабельних ліній
- стропальник
- інші

Також надаємо інформаційно-консультаційні послуги, забезпечуємо оргтехнікою для проведення навчання

Адреса: м. Київ, вул. Жилинська, 83/53

Тел.: (044) 201-58-63, 201-58-60, 201-58-61, факс: 234-84-75

E-mail: SluginalA@dtek.com, KorobeynikEV@dtek.com, MatataVA@dtek.com

Поштова адреса: 01001, м. Київ, пл. І. Франка, 5

ВИСОКА ЯКІСТЬ НАВЧАННЯ. ПОМІРНІ ЦІНИ.

Ліцензії Міністерства освіти і науки України АЕ № 285464 від 08.11.2013 р.,
АЕ № 527085 від 08.09.2014 р., декларація відповідності від 03.06.2013 р. № 87-32-н.
Свідчення Держгірпромнагляду № 80.1-16-074.10 від 01.04.2010

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



ПРОДУКЦІЯ СЕРТИФІКОВАНА



044 592 7400
044 592 7300

ТОВ «Бел-Протексьон»
www.bel.ua



24 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

ЗАХИСНІ КЕЙСИ

герметичні транспортні контейнери



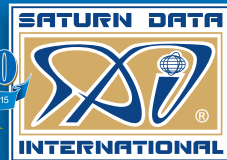
Зброя

Прилади

Обладнання

Документи

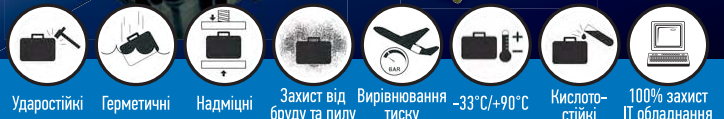
Збереження



*Лідери продажів
у світі!*



Об'єм
від 2 до 260
літрів



WWW.SATURN-DATA.COM

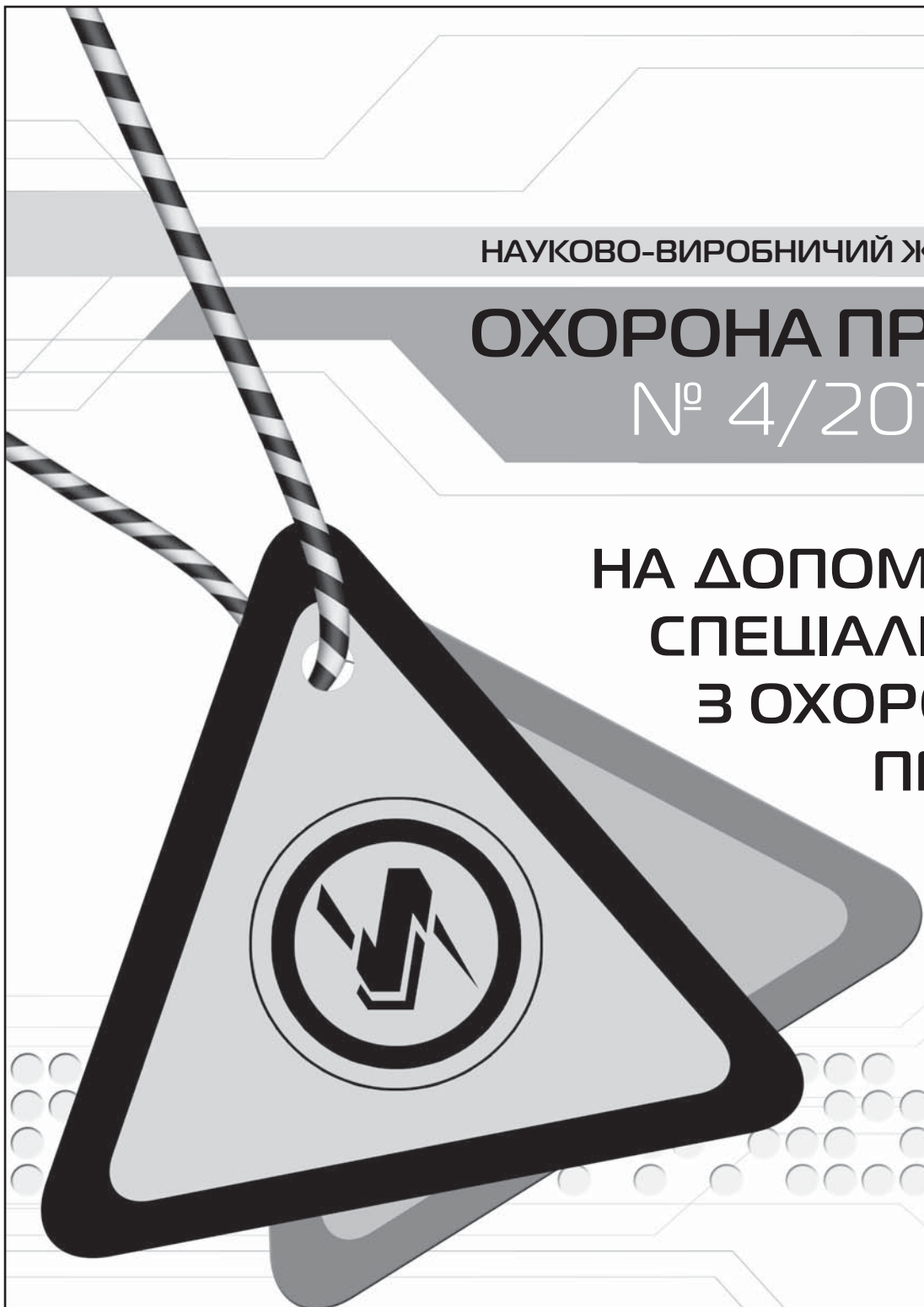
+380 (44) 457-55-55, CASES@SATURN-DATA.COM

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

№ 4/2016

НА ДОПОМОГУ
СПЕЦІАЛІСТУ
З ОХОРОНИ
ПРАЦІ



ISO 14001:2015

Системы экологического менеджмента

*Безпечна експлуатація верстатів
для холодного оброблення металів.
Оброблення металів тиском*

Інформаційні повідомлення	3
Александр Лысенко OHSAS 18001 в интегрированных системах менеджмента	5
Виталий Цопа Экологический менеджмент на основе управления рисками	19
ISO 14001:2015 Системы экологического менеджмента	
Предисловие	29
Введение	29
1 Общие положения	29
2 Цель системы экологического менеджмента	30
3 Факторы успеха	30
4 Цикл Plan–Do–Check–Act	30
5 Содержание настоящего Международного Стандарта	31
1 Область применения	31
2 Нормативные ссылки	32
3 Термины и определения	32
3.1 Термины, связанные с организацией и лидерством	32
3.2 Термины, связанные с планированием	32
3.3 Термины, связанные с обеспечением и функционированием	33
3.4 Термины, связанные с оценкой деятельности и улучшением	34
4 Контекст организации	35
4.1 Понимание организации и ее контекста	35
4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон	35
4.3 Определение области действия системы экологического менеджмента	35
4.4 Система экологического менеджмента	35
5 Лидерство	35
5.1 Лидерство и заинтересованность	35
5.2 Экологическая политика	35
5.3 Организационные роли, ответственность и полномочия	36
6 Планирование	36
6.1 Действия по обработке рисков и реализации возможностей	36
6.2 Экологические цели и планирование их достижения	37
7 Обеспечение	37
7.1 Ресурсы	37
7.2 Компетентность	37
7.3 Осведомленность	37
7.4 Коммуникации	37
7.5 Документированная информация	38
8 Функционирование	38
8.1 Оперативное планирование и управление	38
8.2 Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них	39
9 Оценка результатов деятельности	39
9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка	39
9.2 Внутренний аудит	40
9.3 Анализ менеджмента	40
10 Улучшение	40
10.1 Общие положения	40
10.2 Несоответствие и корректирующее действие	40
10.3 Постоянное улучшение	41
Приложение А	41
Приложение В	51
Библиография	54
Алфавитный перечень терминов	54
Микола Федоренко Безпечна експлуатація верстатів для холодного оброблення металів. Оброблення металів тиском	55
Запитували? Відповідаємо!	62

ІНФОРМАЦІЙНІ ПОВІДОМЛЕННЯ



З офіційного сайту Державної служби України з питань праці

ПРОФЕСІЙНО-ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ – РЕАКЦІЯ НА ХРОНІЧНІ РОБОЧІ СТРЕСОРИ



У широкому колі професій емоційне вигорання виступає окремим аспектом стресу – відповідною реакцією на хронічні робочі стресори. У рейтингу самих стресових професій виділяють професії шахтаря, полісмена, журналіста, політика, менеджера, лікаря. Відзначають найбільшу частоту і виразність стресу в професіях комунікативних, де є постійний контакт з людьми. Багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у Європейському Союзі і країнах, що входять до нього. У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя, у тому числі проблемою стресів на робочому місці.

Розвиток синдрому емоційного вигорання пов'язано з наявністю напруженої психоемоційної діяльності: інтенсивне спілкування, переробка та інтерпретація одержуваної інформації і прийняття рішень. Фактор розвитку емоційного вигорання – дестабілізуюча організація діяльності та неблагополучна психологічна атмосфера. Це нечітка організація і планування праці, недостатність необхідних коштів, багатогодинна робота, наявність конфліктів як у системі «керівник – підлеглий», так і між колегами.

Виділяють ще один чинник, що обумовлює синдром емоційного вигорання – наявність психологічно важкого контингенту, з яким доводиться мати справу професіоналові у сфері спілкування (важкі хворі, конфліктні покупці, важкі підлітки і т.д.).

Нині виділяють близько 100 симптомів, так чи інакше пов'язаних з синдромом емоційного вигорання. Перш за все слід зазначити, що умови професійної діяльності часом можуть з'явитися і причиною синдрому хронічної втоми, який, до речі, досить часто супроводжує синдром емоційного вигорання. При синдромі хронічної втоми типові скарги хворих: прогресуюча втома, зниження працездатності; погана здатність переносити раніше звичні навантаження; м'язова слабкість; біль у м'язах; розлади сну; головні болі; забудькуватість; дратівливість; зниження розумової активності та здатності до концентрації уваги. У осіб, що страждають синдромом хронічної втоми, можуть реєструватися болі в горлі.

Зрозуміло, що певні особливості характеру особи можна назвати факторами ризику в плані появи емоційного вигорання.

Зупинимося на природних способах регуляції організму, саморегуляції:

- ніколи не страждайте поодинокі (не зберігайте у собі свої тривоги, проблеми), поговоріть з тим, кому довіряєте – подругою, котом (мовчазним і благородним слухачем);
- прийміть теплий душ, розслабтеся і дайте волю сльозам (вода їх змие, а шум води заспокоїть);
- ретельно проаналізуйте ситуацію – там, де немає виходу, повинен бути вхід (у нову ситуацію життя);

– використовуйте всі види терапії: музика (тиха, неголосна, улюблена); природотерапія: погортайте альбоми з натюрмортами; прогулянки лісом; приголубте kota, собаку, погуляйте на свіжому повітрі; трудотерапія: вимийте посуд, підлогу; лікування сном: спіть, коли хочеться і скільки хочеться; допомагає часте миття рук під струменем холодної води; масаж; розрядка емоцій (висловити вголос або письмово все, що ви хотіли і хочете сказати).

Хочеться нагадати про деякі способи саморегуляції. Це способи, пов'язані з управлінням диханням, тонусом м'язів, рухом. Способи, пов'язані із впливом слова: самонакази, самопрограмування – згадайте ситуацію, коли ви впоралися з аналогічними труднощами; сформулюйте текст програми, для посилення ефекту можна використовувати слова «саме сьогодні»: «Саме сьогодні у мене все вийде»; «Саме сьогодні я буду найспокійніший і витриманіший» і т.д.

Важливо заохочувати себе самому. У випадку навіть незначних успіхів хвалити себе, подумки кажучи: «Молодець!», «Розумниця!», «Здорово вийшло!» і т.д.

Знаходьте можливість хвалити себе протягом робочого дня не менше 3–5 разів.



Обставинами, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, є раптове погіршення стану здоров'я потерпілого або його смерті під час виконання трудових (посадових) обов'язків внаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів та/або факторів важкості чи напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком (частина 18 п. 15 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 30.11.2011 № 1232). За наявності відповідних доказів у такому медичному висновку може встановлюватися зв'язок погіршення стану здоров'я працівника, у тому числі за психоемоційними причинами



*Японські компанії з чисельністю персоналу понад 50 осіб в обов'язковому порядку повинні тепер пропонувати своїм співробітникам пройти перевірку на стрес. Відповідні поправки до закону про безпеку та гігієну праці набули чинності 1 грудня 2015 р., повідомляє РІА Новості.

Олена Крисанова

З офіційного сайту Державної служби України з питань праці

БЕЗПЕКА ПРАЦІ ПОЧИНАЄТЬСЯ З ПРАВОСВІДОМОСТІ

У сучасних умовах робітник має бути не тільки кваліфікованим працівником, вміти працювати з потрібними механізмами, машинами або устаткуванням, але до того ще й знати свої права на належні, безпечні і здорові умови праці та впевнено ними користуватися. З метою захисту своїх прав працівники мають право звертатися до органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності із заявами та скаргами.

У статті 14 Закону України «Про охорону праці» зазначено, що «працівник зобов'язаний: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих його людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства...». Однак остання теза, передбачена законодавцями, аж ніяк не для виправдання байдужих або занадто впевнених у собі роботодавців, які намагаються перекласти відповідальність на самого постраждалого в разі нещасного випадку на виробництві, що стався, наприклад, з працівником без засобів індивідуального захисту або на неосвітленій ділянці підприємства, або без оформленого наряду-допуску чи в інших аналогічних випадках. Оскільки, мовляв, «за законом» робітник зобов'язаний був дбати про особисту безпеку і здоров'я самостійно.

Згадана норма Закону зазначає, що робітник не тільки має бути кваліфікованим працівником, що вміє працювати з потрібними механізмами, машинами або устаткуванням, пройшов відповідний медичний огляд, але й знає свої права та обов'язки і впевнено ними користується. Саме людина праці створює економіку держави, тож і законодавство про охорону праці націлене на захист особистої безпеки і здоров'я саме працівників. І прикладів цьому дуже багато.

Зокрема, передбачені пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Передбачені обов'язкові медичні огляди, що проводяться за кошти роботодавця, навіть медичний огляд за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язано з умовами праці. Обов'язковими є надання роботодавцем засобів колективного та індивідуального захисту, інструктаж та навчання з питань охорони праці. Та одне з найголовніших – це **право працівника відмовитись від виконання завдання, яке суперечить законодавству: в неналежних умовах, без засобів захисту, всупереч забороні виконання певних робіт за результатами медичних оглядів тощо.**

Скептики можуть сказати: звідки простому працівникові знати про його права? Хоча насправді така думка є поверховою.

По-перше, необхідно уважно слухати інструктажі з охорони праці та не соромитись ставити запитання, отримавши для ознайомлення Закон України «Про охорону праці», інструкції з охорони праці, не просто ставити підпис у журналі «для галочки», а уважно ознайомитись з цими документами, зробити собі копії.

По-друге, займатись самоосвітою, читати відповідну літературу, ознайомлюватись із змінами в нормативних актах.

По-третє, звертатись за консультаціями до відповідних органів (консультації можна отримати на особистому прийомі, у громадських приймальнях чи звернувшись листом). Відповідно до Закону України «Про звернення громадян» громадяни мають право звертатися до органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності із заявами та скаргами щодо порушення своїх прав та законних інтересів.

З метою захисту своїх прав працівник може звернутись також до Комісії по трудових спорах на підприємстві (КТС) чи до судових органів. У разі незгоди із змістом актів з розслідування нещасного випадку на виробництві чи висновків комісії про нещасний випадок на підприємстві пов'язаний чи не пов'язаний з виробництвом (ф. Н-1) працівник має право звернутись до роботодавця зі скаргою або ж направити звернення до управління Держпраці чи звернутись до суду. За наслідками розгляду звернень органи Держпраці надають заявникам відповіді у визначені чинним законодавством терміни та вживаються заходи щодо вирішення порушених питань по суті.

Обов'язок кожного працівника – не лише чекати, коли роботодавець забезпечить йому конституційне право на належні умови праці, а користуватись цим правом, відстоювати його та захищати, поважати себе як людину, як особистість, тому й безпека праці працівника певним чином починається з його правосвідомості.

*Начальник відділу юридичного забезпечення
ГУ Держпраці у Дніпропетровській області Людмила Тимченко*

З правової точки зору можна звинуватити робітника (наприклад, за результатами розслідування нещасного випадку) лише у порушенні тих нормативно-правових актів з охорони праці, дотримання яких входить до його функціональних обов'язків та з якими він ознайомлений в установленому на підприємстві порядку. Робітник зобов'язаний дотримуватись Правил внутрішнього трудового розпорядку, інструкцій з охорони праці, технологічних карт тощо. Звинувачувати робітника, посилячись на ст. 14 Закону України «Про охорону праці», не є правомірним. Як правило, вимоги ст. 14 Закону України «Про охорону праці» вносять до інструкцій з охорони праці за професіями



ДУМКА СПЕЦІАЛІСТА



ОHSAS 18001 В ИНТЕГРИРОВАННЫХ СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА

Александр Лысенко, ведущий эксперт, аудитор Национального агентства по аккредитации Украины (НААУ), ведущий аудитор Бюро Веритас, технический директор учебно-научного центра «Бережливое производство» НТУУ «КПИ»

Есть три кита в бизнесе,
на которых не следует экономить
ни при каких обстоятельствах:
безопасность выполнения работ,
качество продукции и обучение персонала.

Генри Форд

ВВЕДЕНИЕ

С конца 90-х годов прошлого века многие организации как за рубежом, так и в Украине проявляют все больший интерес к интегрированным системам менеджмента (ИСМ). При этом у многих из них понятие интегрированной системы менеджмента ассоциируется, во-первых, с процессом объединения в одно целое каких-либо систем менеджмента, а во-вторых, с наиболее эффективным способом управления организацией в условиях все более растущей конкуренции. Однако в общепризнанном понимании ИСМ — это всего лишь часть системы общего менеджмента предприятия, отвечающая требованиям двух или более международных стандартов на системы менеджмента и функционирующая как единое целое. К наиболее актуальным стандартам на системы менеджмента относятся: стандарты **ISO серии 9000 на системы менеджмента качества, серии 14000 на системы экологического менеджмента**, стандарты **ОHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) серии 18000 на системы менеджмента промышленной безопасности и охраны труда**, стандарт **SA (Social Accountability) 8000 на системы социального и этического менеджмента**. Стандарты на системы менеджмента также включают стандарты, разработанные на основе ISO серии 9000 для применения в конкретных отраслях, а также стандарты на системы управления, базирующиеся на принципах HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points — анализ рисков и критические контрольные точки) и на принципах GMP (Good Manufacturing Practice — надлежащая производственная практика).

Обеспечение качества является одной из наиболее сложных задач, с которой сталкиваются производители продукции и услуг. Однако не следует забывать, что при этом труд должен быть безопасным. Конкурентоспособность любого предприятия, независимо от формы собственности и размеров, зависит в первую очередь от качества продукции и соизмеримости цены с предлагаемым качеством, т.е. от того, в какой степени продукция удовлетворяет запросам потребителя. Мотивация внедрения на своем предприятии той или иной системы менеджмента, соответствующей международным стандартам, может быть связана с амбициями и целями руководства компании. Например, когда она собирается проникнуть на новые рынки, получить преимущества при кредитовании и страховании, улучшить репутацию и имидж, повысить ответственность персонала.

Одним из наиболее эффективных решений этой задачи является построение системы менеджмента качества (СМК) в соответствии с международными стандартами ISO серии 9000.

За 10 лет нами накоплен значительный опыт в построении, наблюдении за сертификацией и последующей жизни предприятия после получения столь желанного документа под названием «Сертификат на систему менеджмента качества».

Основным вопросом, на который, к сожалению, как не было, так и нет однозначного ответа, остается вопрос: что же больше необходимо украинскому предприятию — реально работающая система или сертификат? Ожидаемый ответ: по умолчанию — работающая система.

Вторым по важности вопросом был: а обладает ли построенная в соответствии с требованиями система менеджмента качества даже вместе с экологическим стандартом и стандартом по промышленной безопасности и охраны труда достаточным набором свойств и возможностей для того, чтобы называться системой менеджмента организации и эффективно выполнять свое основное предназначение — служить бизнесу? И здесь мы определенно говорим — нет! Так что же строят организации, внедряющие ISO 9001, ISO 14000, OHSAS 18001 и другие стандарты? Систему, которая находится еще в какой-то системе менеджмента? Да! И название этой системы — **Интегрированная система менеджмента**.

Ключевым элементом системы мы определяем процесс методики управления и основные требования, которые соответствуют ISO 9001:2015, а стратегическое управление и сбалансированные показатели рассматриваем как инструмент установления и измерения целей. ИСМ, основанная на применении трех базовых явлений в теории современного менеджмента, является предметом описания настоящего материала. Любую деятельность или комплекс видов деятельности, для которых используют ресурсы для преобразования входов в выходы, можно рассматривать как процесс.

ВНЕДРЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА, ОСНОВАННЫХ НА МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТАХ

Так называемые интегрированные системы менеджмента включают в себя целую совокупность систем. Это и система экологического менеджмента, и менеджмент качества, и система менеджмента охраны труда и здоровья персонала, и менеджмент рисков. Таким образом, внедрение ИСМ на предприятии подразумевает внедрение сразу нескольких систем, отвечающих требованиям международных или национальных стандартов. Отечественные компании, в частности, все чаще внедряют ИСМ, основанные на международных стандартах ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001 или их украинских аналогах. Одно из достоинств такого комплексного подхода к использованию стандартов систем менеджмента заключается в том, что внедрение ИСМ менее трудоемко для предприятий и может существенно снизить затраты на сертификацию и функционирование общей системы менеджмента организации. Кроме того, ИСМ позволяет компаниям получить серьезные преимущества:

- повышение общей конкурентоспособности компании и подтверждение эффективности ее деятельности на рынке;
- формирование единой политики организации и обеспечение эффективного использования ресурсов;
- повышение эффективности общего менеджмента предприятия и работы персонала;
- обеспечения большего доверия к организации со стороны клиентов, потенциальных инвесторов, страховых компаний и других заинтересованных сторон;
- повышение возможностей адаптации предприятия к изменяющимся условиям;
- формирование системы подготовки и развития персонала и др.

В Украине сертификация ИСМ преимущественно осуществляется на основе следующих стандартов: **ISO 14001:2015 Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению; ISO 9001:2015 Системы менеджмента качества. Требования; OHSAS 18001:2007 Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности персонала**. При внедрении ИСМ на предприятии возникает вопрос проведения сертификационного аудита. Существует два варианта. Можно провести отдельные аудиты различных систем менеджмента либо провести комплексный аудит всей ИСМ. Какой из этих вариантов выбрать, вправе решать самой организации.

ПОЧЕМУ НЕОБХОДИМО СОЗДАВАТЬ И ВНЕДРЯТЬ ИНТЕГРИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА?

В настоящее время необходимым условием успешного функционирования организации в финансовой, производственной, природной и социальной среде является создание, внедрение и сертификация ИСМ. Это обусловлено тем, что интегрированная система органично объединяет в единое целое взаимодействующие и взаимосвязанные процессы, составляющие суть деятельности предприятия, а также направляют работу его подразделений на достижение главной цели бизнеса — получение

прибыли путем удовлетворения требований и ожиданий потребителей. С внедрением ИСМ повышается конкурентоспособность продукции и организации, эффективность ее деятельности, а также достигается синергетический эффект (общий эффект системы превосходит суммарный эффект всех компонентов, действующих в отдельности) и обеспечивается экономия всех видов ресурсов. Кроме этого, потребители во многих странах, а теперь и в Украине, зачастую требуют от организации сертификаты нескольких систем менеджмента, а создание ИСМ является наиболее эффективным способом решения данной проблемы, так как:

- ИСМ минимизирует функциональную разобщенность в организации, возникающую при разработке автономных систем менеджмента;
- обслуживание, т.е. формирование, документирование и развитие одной системы намного проще, легче и менее затратное, чем нескольких параллельных систем;
- проведение совместного аудита позволяет сокращать количество аудиторских проверок и снижать затраты на них по сравнению с суммарными затратами при нескольких системах менеджмента;
- в интегрированной системе достигается более высокая степень вовлеченности персонала в улучшение деятельности организации;
- улучшается сбалансированность интересов внешних сторон организации.

КАКИЕ СИСТЕМЫ МОЖНО ИНТЕГРИРОВАТЬ?

В ИСМ можно объединять несколько отдельных систем менеджмента в зависимости от сферы деятельности организации и пожеланий заинтересованных в ее продукции сторон, учитывая при этом, как требования вышеперечисленных стандартов сочетаются со стратегией развития бизнеса. Необходимо индивидуально подходить к каждому процессу создания ИСМ в зависимости от ситуации на рынке, финансовых возможностей, требований потребителей, влияния деятельности организации на окружающую среду и социальную сферу. Для создания максимальной интеграции целесообразно объединять в единое целое столько систем менеджмента, сколько необходимо для описания всех аспектов деятельности организации.

Если говорить о создании ИСМ вообще, то, как показывает мировая и отечественная практика, самой простой и наиболее часто встречающейся моделью является интегрированная система менеджмента, отвечающая требованиям двух международных стандартов — ISO 9001 и ISO 14001. Выбор такой модели ИСМ объясняется тем, что:

- наличие сертификатов на системы менеджмента качества и экологического менеджмента выступает необходимым условием успешной деятельности и развития любой организации, а также служит своеобразным пропуском на международные рынки;
- принципы менеджмента по стандартам качества и ISO 14001 имеют много общего и хорошо совместимы.

Стандарты ISO серий 9000 и 14000 представляют собой эффективный и повсеместно используемый механизм действий предприятия в ответ на требования потребителя. Однако в данных стандартах содержится лишь обязательный минимум требований, без реализации которых успешное развитие организации невозможно. Поэтому наблюдается тенденция расширения области распространения ИСМ за счет включения в них международных стандартов OHSAS 18001, ISO 31001 и SA 8000. Такая модель ИСМ будет более сложной и более полной, чем предыдущая. Таким образом, для создания эффективной и несложной модели ИСМ предприятия необходимы три составляющие: *система менеджмента качества, система экологического менеджмента и система управления промышленной безопасностью и охраной труда*. Это следует из тех преимуществ, которые обеспечиваются каждым из этих международных стандартов.

Система менеджмента качества согласно требованиям ISO 9001:2015:

- является концептуальной основой формирования ИСМ предприятия;
- выполняет функцию связующего звена для разных ее составляющих;
- позволяет создать систему непрерывного совершенствования деятельности предприятия;
- базируется на оценке рисков (подход с позиций предупреждения);
- наиболее полно учитывает требования и ожидания потребителей.

Система экологического менеджмента, основанная на требованиях стандарта ISO 14001:2015, является гарантией приверженности руководства предприятия идеям экологического менеджмента и свидетельствует о желании организации:

- улучшить свой имидж, основанный на ответственности в области выполнения природоохранных требований и экологической благонадежности и состоятельности;
- продемонстрировать клиентам и общественности соответствие системы экологического менеджмента существующим законодательным и иным требованиям;

- повысить степень доверия к деятельности организации как у заказчиков, так и у законодательных и надзорных органов;
- обеспечить доступ на международные рынки, на которых наличие сертификата ISO 14001 является необходимым требованием.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда, основанная на требованиях OHSAS 18001, которая так же, как и предыдущие стандарты, позволяет снизить прямые и не прямые затраты в бизнесе, улучшить имидж предприятия, повышает уровень культуры и мотивации персонала в целом, улучшает моральный климат в организации, повышает степень доверия ответственности к своей деятельности, а кроме того:

- дает возможность руководству организации продемонстрировать свою приверженность обеспечению безопасности и здоровья работников организации;
- снижает опасности и риски на рабочих местах, тем самым снижая вероятность несчастных случаев и профзаболеваний работников;
- уменьшает вероятности судебных расходов.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА БЕЗОПАСНОСТИ ПРОДУКЦИИ НАССР

Система качества, в основу которой положен принцип НАССР, ориентирована на управление факторами, влияющими или могущими повлиять на безопасность производства, хранения и транспортирования пищевых продуктов. Что же касается СМК на основе стандарта ISO 9001:2015, то благодаря заложенному в ней процессному подходу и оценке рисков она охватывает все возможные аспекты улучшения деятельности предприятия в целом, в том числе, конечно, и все, что связано непосредственно с безопасностью и качеством продукции.

Как известно, одним из основных преимуществ, реализованных в СМК согласно требованиям ISO 9001:2015, является фокусирование на потребностях, ожиданиях и удовлетворенности заказчиков. Именно здесь, в первую очередь, возможна взаимная интеграция системы менеджмента качества и системы управления безопасностью продукции на основе НАССР. Ведь одно из наиболее важных ожиданий потребителя — иметь безопасные продукты.

Исследования в данном направлении позволяют сделать вывод: применение НАССР в рамках СМК, соответствующей требованиям стандарта ISO 9001:2015, более эффективно для решения вопросов безопасности пищевых продуктов, чем применение для решения этой задачи отдельно стандарта ISO 9001:2015 или системы НАССР.

Анализ документов, относящихся к НАССР, показал, что, как правило, требования НАССР формируются таким образом, чтобы обеспечить совместимость с требованиями стандарта ISO 9001:2015.

Таким образом, можно констатировать, что развитие систем управления должно развиваться по двум направлениям: универсализации, позволяющей обеспечить превосходство в бизнесе (модели, основанные на принципах ISO 9001:2015), и специализации, направленной на обеспечение безопасности (модели вида НАССР). Сочетание этих двух моделей и их интеграция в единую систему позволяет обеспечить эффективность и результативность системы управления качеством на предприятиях.

ВАРИАНТЫ СОЗДАНИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Практическое создание ИСМ осуществляется по одному из следующих вариантов:

1. Когда к базовой системе, например, системе менеджмента качества, последовательно добавляют другие системы менеджмента, например, систему экологического менеджмента, систему управления промышленной безопасностью и др. При применении данного варианта разрыв между началом работ по внедрению одной системы и началом внедрения следующей может составлять от полугода до нескольких лет.

2. Когда система изначально разрабатывается как полностью интегрированная модель, объединяющая в едином комплексе сразу несколько систем менеджмента. Несмотря на неоспоримые организационные и экономические преимущества второго варианта создания ИСМ, он встречается еще крайне редко, что обусловлено сложностью работ по данному варианту и тем, что появление стандартов на системы менеджмента происходило на протяжении длительного периода времени. Кроме того, такой подход чаще всего реализуется с привлечением опытных консультантов.

Выбор того или другого варианта определяется, как правило, в зависимости от сферы деятельности, масштаба организации, специфических законодательных требований и опыта. ИСМ разрабатываются и внедряются по схеме, аналогичной схеме создания системы менеджмента качества.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА

Совершенно очевидно, что ИСМ не следует отождествлять с системой общего менеджмента организации, объединяющей все аспекты деятельности организации. В этом плане понятие «интегрированная система менеджмента» носит ограниченный характер, хотя и является более комплексным, чем понятие о каждой из тех отдельных систем менеджмента (система менеджмента качества, система экологического менеджмента и др.), которые объединены в ИСМ. Даже при внедрении в организации всех действующих в настоящее время систем менеджмента ИСМ не будет тождественна системе общего менеджмента организации, так как область ее распространения пока еще не включает финансовый менеджмент, инновационный менеджмент, риск-менеджмент, менеджмент ценных бумаг и др. О тождественности понятий «интегрированная система менеджмента» и «система общего менеджмента» можно будет говорить лишь после того, как будут разработаны стандарты на все области, охватываемые общим менеджментом организации. Исходя из этого, логично предположить, что создание ИСМ будет происходить до тех пор, пока не будут стандартизированы все области общего менеджмента, что может оказаться неопределенно длительным процессом.

Таблица 1 – Международные стандарты менеджмента, предназначенные для различных отраслей

Отрасль промышленности	Международные стандарты
Автомобильная	ISO /TC 16949: (QS 9000)
Аэрокосмическая	AS 9100
Телекоммуникационного оборудования	TL 9000
Пищевая	ISO 15161(стандарты HACCP и GMP) BRC; FSSC 22000 ISO 22000
Медицинского оборудования	ISO 13485 ISO 13488
Фармакологическая	Стандарты GMP
Лесная	Стандарты FSC

Между тем возможна разработка единого международного стандарта на систему общего менеджмента организации. Постановка такой проблемы представляется достаточно обоснованной и реальной, если обратиться к отечественному опыту создания еще в начале 80-х годов прошлого века комплекса государственных стандартов серии 24525 на управление производственным объединением и промышленным предприятием. По принятой в этом комплексе методологии общая система управления организацией должна была охватывать все аспекты ее деятельности и состоять из шести целевых подсистем по управлению: выполнением плана производства и поставок продукции, ресурсами, техническим развитием производства, социальным развитием коллектива и окружающей средой. Нетрудно установить, что многие элементы из этой системы в настоящее время полностью или частично регламентируются системами менеджмента. Целесообразность создания максимально интегрированных систем менеджмента не вызывает сомнений. Явные достоинства таких систем в том, что:

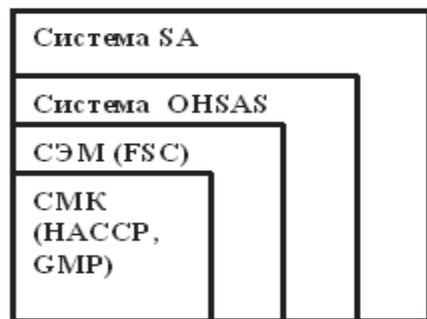
- интегрированная система обеспечивает большую согласованность действий внутри организации, усиливая тем самым синергетический эффект, заключающийся в том, что общий результат от согласованных действий выше, чем простая сумма отдельных результатов (когда согласно парадоксу Аристотеля, *один плюс один больше двух*);
- интегрированная система минимизирует функциональную разобщенность в организации, возникающую при разработке автономных систем менеджмента;
- создание интегрированной системы, как правило, значительно менее трудоемко, чем нескольких параллельных систем;
- количество внутренних и внешних связей в интегрированной системе меньше, чем суммарное количество этих связей в нескольких системах;
- объем документов в интегрированной системе значительно меньше, чем суммарный объем документов в нескольких параллельных системах;
- в интегрированной системе достигается более высокая степень вовлеченности персонала в улучшение деятельности организации;

- способность интегрированной системы учитывать баланс интересов различных сторон организации выше, чем при наличии параллельных систем;
- затраты на разработку, функционирование и сертификацию интегрированной системы ниже, чем суммарные затраты при нескольких системах менеджмента.

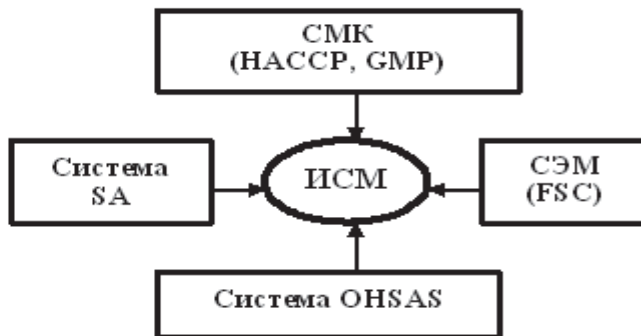
Организационно-методическим фундаментом для создания интегрированных систем должны служить стандарты ISO серии 9000. Это обусловлено тем, что базовые понятия и принципы, сформулированные в этих стандартах, в наибольшей мере соответствуют понятиям и принципам общего менеджмента. При этом особую значимость представляет процессный подход, который не опосредованно (как это имеет место при функциональном подходе), а непосредственно отражает реальные процессы, осуществляемые в современном бизнесе. Немаловажно и то, что введение в действие стандартов ISO серии 9000 в исторической ретроспективе предшествовало введению в действие других международных стандартов на системы менеджмента и во многом предопределило методологию их построения. Из табл. 2 видно большое совпадение структуры и состава объектов стандартизации в ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001, а также частичное совпадение с SA 8000. Общим для ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001 стало использование цикла управления PDCA (Plan – Do – Check – Action), установленного в теории качества и оценки рисков.

Как показывает анализ, практическое создание ИСМ осуществляется по одному из следующих вариантов:

- создание аддитивных (от латинского *additio* – прибавление) моделей ИСМ, когда к системе менеджмента качества (СМК), выполняющей роль базовой системы и в необходимых случаях использующей требования HACCP, GMP или FSC, последовательно добавляются система экологического менеджмента (СЭМ), система OHSAS (см. рис. 1, а). При применении данного варианта разрыв между началом работ по внедрению одной системы и началом внедрения следующей может составлять от полугода до нескольких лет;
- создание полностью интегрированных моделей, когда все системы менеджмента объединяются в единый комплекс одновременно (см. рис. 1, б).



а – аддитивная модель



б – модель одновременного интегрирования

Рисунок 1 – Варианты создания интегрированных систем менеджмента

Несмотря на неоспоримые организационные и экономические преимущества второго варианта создания ИСМ, он встречается еще крайне редко, что связано прежде всего с тем, что появление систем менеджмента происходило на протяжении длительного периода времени: стандарты ISO серии 9000 были введены в действие в 1987 г., принципы HACCP и GMP – в начале 90-х, стандарты ISO 14000 – 1996 г., стандарты OHSAS, SA и FSC – в конце 90-х гг.

СОСТАВЛЯЮЩИЕ УСПЕХА ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА

В отношении стандартов качества часто рассуждают, что мы еще не доросли до них. Не в смысле технических, экономических возможностей, а в смысле менталитета и культуры восприятия достижений. Мы страна «левшей»: ковать блох, запускать спутники мы можем. А вот выпускать стандартизованную продукцию – обувь или зубную пасту, такую, чтобы и сотое, и тысячное, и миллионное изделие были одинаковы, – нам пока неинтересно.

Внедрение системы менеджмента качества, как правило, происходит в несколько этапов. Прежде всего, предприятие в лице руководителя должно осознать потребность в этой системе, а также сформулировать задачи, которые она должна будет решать. От этого во многом зависит успех построения на предприятии системы менеджмента. На длительность внедрения СМК и ее результативность в организации влияет то, какой статус придан проекту. Важно, чтобы высшее руководство принимало непосредственное участие во внедрении. Это является обязательным требованием. Если организация упорядочена и руководство вплотную занимается внедрением СМК (например, когда сертификат необходим для участия в тендере), то внедрение системы может занимать и три месяца. Нужно помнить, что система менеджмента — это инструмент, который создается в интересах высшего руководства организации. Инструмент только тогда может приносить пользу, если его применять по его прямому назначению (им нужно работать).

Таблица 2 — Соответствие между ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007 и SA 8000:2001

Объекты стандартизации	Разделы и пункты стандартов			
	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	SA 8000
Документирование системы:				
Создание документации	7.5, 7.5.1	7.5, 7.5.1	4.4.4	9.1
Управление документацией	7.5.2	7.5.2	4.4.5	
Управление записями	7.5.3	7.5.3	4.5.4	9.14
Ответственность руководства:				
Политика	5.	5.		
Цели	5.1	5.1	4.2	9.1
Планирование	5.2	5.2	4.3.3	
Ответственность и полномочия	5.3	5.3	4.3.1	
Представитель руководства	6.1	6.1	4.4.1	9.5
Внутреннее информирование	6.2	6.2	4.4.3	9.5
Анализ со стороны руководства	6.3	6.3	4.6	9.3
	7.4	7.4		
	9.3	9.3		
Менеджмент ресурсов	7.1, 7.2, 7.3	7.1, 7.2, 7.3	4.4.1	
Определение требований, относящихся к:				
	продукции	охране окружающей среды	промышленной безопасности и охране труда	
	8.2	8.1,	4.3.2, 4.4	
Управление основной деятельностью	8.5	8, 8.1	4.4.6	
Управление:	несоответствующей продукцией	действиями в аварийных ситуациях	действиями в аварийных ситуациях	
	8.7	8.2	4.4.7	
Мониторинг и измерения	9.1	9.1	4.5.1	
Внутренний аудит	9.2	9.2	4.5.5	
Корректирующие действия	10.2	10.2	4.5.1. 4.5.2	9.11
Постоянное улучшение	10.3	10.3	4.2	9.1

Система менеджмента не делает чудес. Она позволяет их делать

Эдвард Деминг

Формулировка задач, под решение которых создается СМК, также весьма важна. Ведь если система разрабатывается стихийно, то она попросту не работает. В результате, как правило, предприятие

отказывается от повторной сертификации. Затем необходимо провести на предприятии анализ проблем и их последующее устранение. Важным моментом является обучение персонала, вовлеченного в систему менеджмента качества: высшего менеджмента, руководителей подразделений, работников, внутренних аудиторов. На следующем этапе специалисты предприятия совместно с консультантами разрабатывают предназначенную специально для этого предприятия систему и начинают ее внедрять. Приглашать сторонних консультантов или нет — решает руководитель, но практика показывает, что положительное решение существенно сокращает время внедрения.

Как правило, у аудиторов есть партнерские отношения с некоторыми консультантами, которых они и рекомендуют. Не стоит усматривать за этим тайный сговор. Консультанта можно сравнить с доктором. Можно строить систему самим (заниматься самолечением) при условии наличия опытного и квалифицированного сотрудника в области систем качества. Выбирая внешнего консультанта, есть вероятность встретить шарлатанов с наличием возможно красивых документов (полезных рецептов), но не предназначенных для конкретной организации. Как и человек, каждая организация индивидуальна: свои процессы, свой устоявшийся порядок, уникальные сотрудники. Поэтому все-таки стоит поинтересоваться опытом консультантов, попросить отзывы по завершенным проектам, наконец, спросить мнение представителей авторитетных органов по сертификации.

Помощь во внедрении СМК могут оказать и специальные решения для автоматизации систем менеджмента. Например, продукты Business Studio и ARIS помогают моделировать организационную структуру и бизнес-процессы, документировать их. TRIM-Quality Management System и TRIM-Quick Quality Management предназначены для тех, кто уже перешагнул описательную часть системы менеджмента и переходит к измерению процессов. Средства TRIM-QMS и TRIM-Q2M позволяют автоматизировать планирование процессов, контроль выполнения работ по процессам, регистрацию измерений и несоответствий, планирование корректирующих и предупреждающих действий, а также автоматизировать сбор, систематизацию и анализ данных о результативности и эффективности, управлять документами в электронном виде, обеспечить оперативный доступ к записям. Программное обеспечение TRIM позволяет реализовать цикл непрерывного улучшения, добиваясь экономической эффективности системы менеджмента, а также вести и поддерживать систему в рабочем состоянии, в готовности к надзорным аудитам. После того как система успешно заработала, можно приглашать орган по сертификации на аудит. В Украине особенно активно работает несколько международных компаний, выполняющих сертификационные аудиты: BV Certification, DNV, TUV, NQA, SGS, Lloyd's Register Quality Assurance. Как подойти к выбору органа по сертификации, см. журнал «Охрана труда», № 11, 2015 г.

Для подстраховки можно провести на предприятии предварительный аудит. В его ходе на предприятии проводится диагностика с рекомендациями. Этот аудит гораздо мягче во всех отношениях — и финансово, и морально. Он дешевле сертификационного аудита и позволяет снять напряжение со стороны персонала. Как правило, сотрудники предприятия в ходе сертификационного аудита очень волнуются, думают, что пришел очередной ревизор. Предварительный же аудит позволяет развеять миф об этом.

Если на предприятии не все гладко и аудиторы нашли несоответствия требованиям стандарта, то из этого тоже можно извлечь пользу. Грамотно выявленное несоответствие — это возможность для совершенствования. Ведь проблемы — это наши упущенные возможности, скрытые ресурсы. Аудит их вскрывает, а система менеджмента качества — реализует. Сертифицированная СМК — реальный механизм совершенствования работы предприятия при наличии доброй воли руководителя.

КОНЦЕПЦИЯ ЧИСТОГО ПРОИЗВОДСТВА

Международный стандарт систем экологического менеджмента ISO 14001 относительно молод. Если стандарты менеджмента качества серии 9000 появились еще в конце 80-х годов, то первое издание экологического стандарта опубликовано в 1996 г. Основное его предназначение — подтверждение того, что на предприятии успешно функционирует система экологического менеджмента. К слову, в мире есть и другие стандарты экологического менеджмента, например EMAS (стандарт, введенный Советом ЕС), британский стандарт BS 7750, но они менее распространены.

Пока сертификатов ISO 14001 в Украине не так уж много, но их количество стремительно увеличивается. Интерес к системе экологического менеджмента обусловлен тем, что она способна принести предприятию положительный экономический эффект за счет роста производительности труда, экономии ресурсов, безотходного производства, снижения вероятности брака, штрафов, количества аварий. Кроме того, она формирует положительный имидж экологически ответственного предприятия, гарантирует отсутствие претензий по охране окружающей среды со стороны органов власти (что немаловажно для инвестора).

ВНЕДРЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Внедрение на предприятии стандартов экологического менеджмента (СЭМ) — дело достаточно трудоемкое. Стандарт ISO 14001 должен предупреждать экологические риски всего производственного процесса, в том числе досконально проверять сырье и поставщиков. Это достаточно трудоемкая задача. В процессе внедрения СЭМ важную роль играет диалог заинтересованных сторон, поэтому предприятие должно поддерживать коммуникацию с общественностью. На подобные цели необходимо запланировать отдельную статью в бюджете.

В основу концепции экологического менеджмента положено представление о взаимодействии организации с окружающей средой, в которой она функционирует. Минимальный объем такого взаимодействия определен стандартами в области СЭМ. Так, согласно ISO 14001, необходимы разработка и обеспечение доступности экологической политики организации. Но это лишь необходимый минимум, и те же стандарты рекомендуют более широкое взаимодействие с общественностью. В стандарте ISO 14031 («Оценка экологической результативности») используется понятие диалога с заинтересованными сторонами, приводятся рекомендации по применению показателей для информированности этих сторон, а также по разработке показателей для оценки взаимоотношений организации с общественностью. Социальные конфликты, возникающие вокруг экологических проблем, связанных с деятельностью хозяйственных субъектов, во многом вызваны отсутствием адекватной информации о предприятиях и реализованных технологических процессах. Распространение достоверной экологической информации позволяет решить подобные проблемы.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Система охраны труда в организации — еще одна область, которой можно управлять в соответствии с международными требованиями. Стандарт OHSAS 18001 гарантирует, что в компании создана система менеджмента безопасности и охраны здоровья. Она направлена на предотвращение аварий, снижение уровня производственного травматизма, повышение лояльности сотрудников. OHSAS 18001 не слишком популярен, поскольку большинство предприятий до сих пор пребывает в нерешительности по поводу корпоративной системы управления охраной труда. Принципы охраны труда, сформированные в советское время, утратили свое значение, а новых конкретных рецептов по построению корпоративной системы безопасности труда пока не дали.

Работа по внедрению системы управления безопасностью труда требует подготовки: разработки политики в области охраны труда, изучения рисков на рабочих местах, аттестации этих рисков, ведения документации по охране труда.

Для внедрения стандарта OHSAS, как правило, мы дорабатывали уже существующую систему охраны труда, самостоятельно готовили всю необходимую документацию. Если из сертификации по стандарту ISO 9001 у нас исключены определенные производства — те, в которые мы не можем допустить аудиторов, — то область OHSAS распространяется на все предприятие. Мы не можем охранять безопасность труда какой-то одной категории работников, а о других забыть. Поддержание в действии системы охраны труда, как и любой другой системы менеджмента, требует регулярных затрат.

ГАРАНТ ПИЩЕВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Вступление Украины в ВТО особенно спорно выглядит для аграрного и пищевого секторов. Эти производства работают на грани рентабельности практически во всем мире. Поэтому проблема зрелого менеджмента и качества продукции, иными словами, получения конкурентных преимуществ, стоит для них особенно остро. Многие пищевики предпочитают не ограничиваться стандартом менеджмента качества ISO 9001 и пользуются специализированной методикой HACCP. Работающая HACCP основывается на систематическом анализе опасностей каждого этапа в процессе производства пищевых продуктов, за исключением первичного сельскохозяйственного производства, с целью определения точек, которые являются критичными для безопасности продуктов питания и гигиены производства.

Система создана более сорока лет назад, но единый международный стандарт по HACCP появился только в сентябре 2005 г. До этого его сертифицировали по стандартам европейских стран: по датскому стандарту DS 3027 (безопасность пищевой продукции в соответствии с требованиями HACCP, предъявляемыми к производителям пищевой продукции и их субподрядчикам), британскому стандарту пищевой отрасли BRC (British Retail Consortium — Британский консорциум розничной торговли), IFS (International Food Scheme — Международная схема сертификации в пищевой отрасли) либо интегрировали системы HACCP с системами менеджмента по требованиям международных стандартов ISO серии 9000.

Только в сентябре 2005 г. утвержден первый международный стандарт по HACCP — ISO 22000, который вступил в действие 1 января 2006 г. Пока в Украине крайне мало компаний, которые сертифицировали у себя менеджмент безопасности пищевой продукции по ISO 22000. Следующим ша-

гом в усилении требований к пищевой безопасности является разработка схемы сертификации FSSC 22000. FSSC 22000 был одобрен GFSI (Глобальной инициативой по безопасности пищевых продуктов) в мае 2009 г. как глобальный эталон в управлении безопасностью пищевых продуктов. В 2010 г. стандарт FSSC 22000 стал шестым стандартом, который присоединился к признанным схемам GFSI. FSSC 22000 объединяет требования стандарта по менеджменту безопасности пищевых продуктов ISO 22000:2005 с требованиями технической спецификации ISO/TS 22002-1:2009, а также другие дополнительные требования. FSSC 22000 является схемой сертификации именно системы менеджмента, а не продукции или процессов, как это происходит в схемах IFS, BRC и SQF. Это приводит к существенным различиям в подходах к самому аудиту

В настоящее время в условиях сложнейших технологий производства продукции для того чтобы получить качественный продукт, необходимо осуществлять менеджмент качества на всех этапах жизненного цикла продукции, начиная от закупки сырья и заканчивая доставкой готовой продукции потребителю. Производитель обязан гарантировать безопасность своей продукции для здоровья человека, то есть обеспечивать нахождение рисков, связанных с причинением вреда здоровью человека на приемлемом уровне. Именно поэтому не только внедряется на предприятии стандарт ISO 9001:2015, но и рассматривая вопрос о создании интегрированной системы менеджмента безопасности, соответствующей требованиям FSSC 22000.

Даже если на предприятии все технологические процессы соответствуют международным стандартам, необходимость изменений все равно есть. Сами технологии при внедрении HACCP реорганизовывать не приходится, они соответствуют требованиям. А вот инфраструктуру, процессы, обеспечивающие основные производственные процессы, приходится развивать, совершенствовать. Вступление Украины в ВТО подстегивает пищевую отрасль к повсеместному использованию методологии HACCP, особенно учитывая, что в странах Евросоюза, США и Канаде применение системы обеспечения безопасности пищевых продуктов является обязательным.

С точки зрения принципиального следования идеологии системы менеджмента сложно внедрять два-три стандарта одновременно. В организации начинается каша. Азбука управления — это система менеджмента качества. Если она живая, действующая, то компания далее сама легко берет любой инструмент и внедряет его. Это может быть экологический менеджмент, промышленная безопасность, система сбалансированных показателей, концепция бережливого производства и масса других. Пока единого международного сертификата, соответствующего ИСМ, не существует. Но как только он появится, компании, которые преуспели сразу в нескольких областях менеджмента, очевидно, захотят получить его. Сейчас формальные требования в виде стандарта на интегрированную систему не разработаны. Первым их выпустило 24 августа 2006 г. МАГАТЭ в серии «Стандарты по безопасности».

Как показывает практический опыт аудитора, из 100% стандартов предприятия (процедур) по системам менеджмента 80% относятся ко всем трем системам (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001), 10% стандартов — к ISO 14001 и OHSAS 18001. И только 2% относится исключительно к OHSAS 18001. Поэтому целесообразно делать интеграцию на базе требований ISO 9001.

Помимо интегрирования систем менеджмента, украинские компании все больше проявляют интерес к «социальным системам менеджмента», которые до выхода стандарта ISO 26000:2010 базировались на стандарте социальной ответственности SA 8000 и ряде близких стандартов. Социальный менеджмент способен стать платформой для интеграции разрозненных систем, существующих в организации, это инструмент устойчивого развития организации.

КАК ЭТО ДЕЛАЕТСЯ?

Создание интегрированной системы менеджмента что называется с нуля должно строиться на принципах, установленных во всех международных стандартах менеджмента. При этом в качестве базовых должны приниматься принципы, сформулированные в стандартах ISO серии 9000 и в первую очередь такие, как процессный подход, лидерство руководителя и вовлечение работников. Реализация именно этих принципов позволяет наилучшим образом обеспечить интегрирование положений стандартов на отдельные системы в единый комплекс.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗРАБОТКИ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Особая роль на данном этапе работ должна принадлежать высшему руководству организации, принимающему решение о создании ИСМ. Приступая к разработке системы, высшему руководству необходимо четко представлять себе не только явные выгоды от выполнения этой работы, но и потенциальные риски, а также масштаб, сложность и продолжительность работы. Важно оценить уровень компетентности своих менеджеров и специалистов для успешного проведения этой работы, определить целесообразность привлечения внешних консультантов. При этом исключительно важно предпринять меры, направленные на обеспечение психологической устойчивости персонала организации.

Как свидетельствует современная практика, длительность реорганизации менеджмента (особенно в тех случаях, когда она носит радикальный характер) и отдаленное проявление ее результатов вызывают усталость, раздражение, а иногда и полное разочарование в среде менеджеров и специалистов организации. Это в свою очередь может стать причиной снижения их творческой активности и работоспособности.

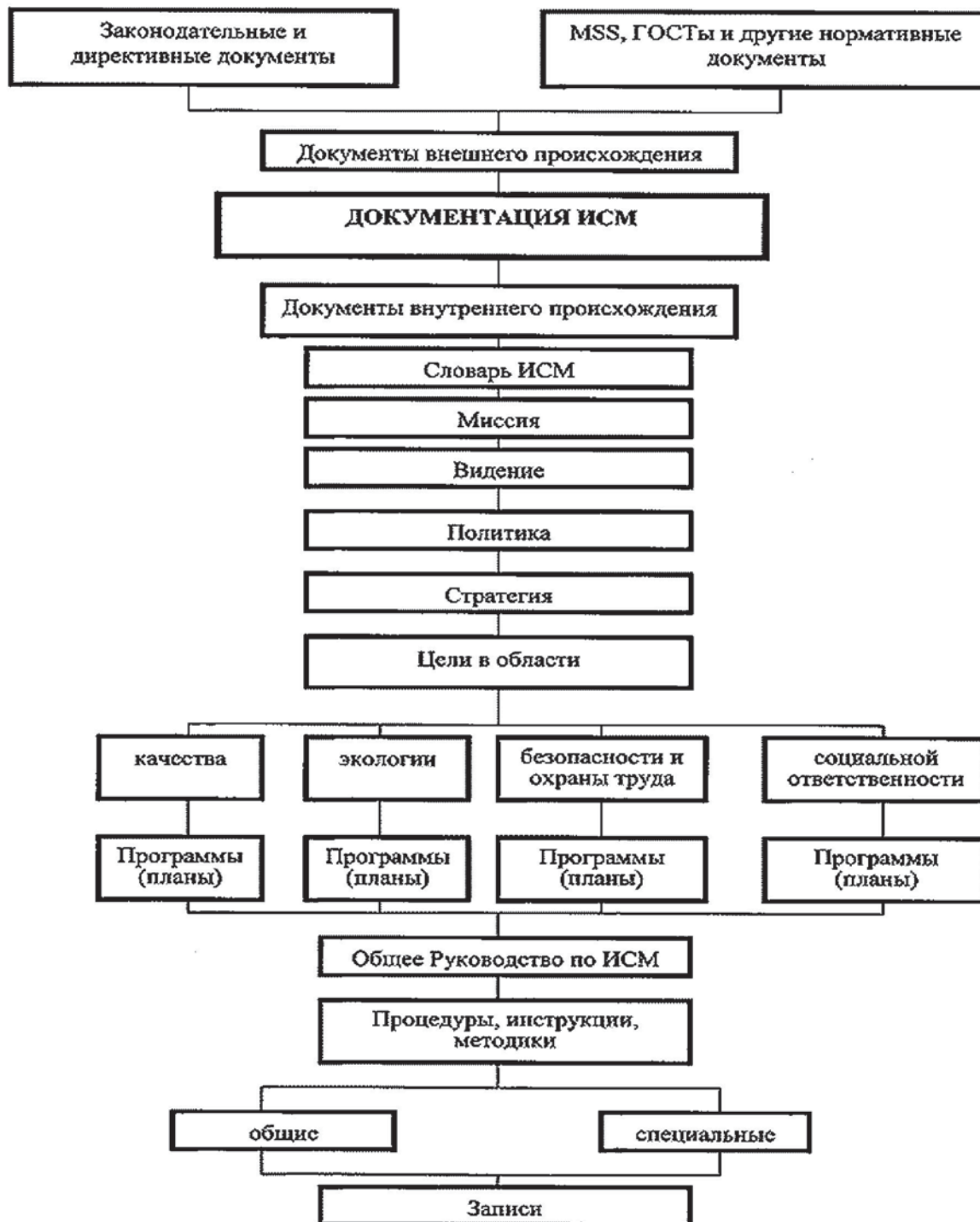


Рисунок 2 – Структура документации ИСМ

Среди наиболее значимых мер, которые должны помочь преодолеть возможные негативные психологические явления в ходе работы по созданию ИСМ, участниками которых становятся все без исключения сотрудники организации, могут быть названы:

- проведение, прежде всего руководством организации, широкой разъяснительной работы в части причин, целей, характера, сроков и последствий создания ИСМ (при этом следует избегать появления у сотрудников завышенных ожиданий);

- выработка четкой стратегии создания ИСМ, определение и выделение для ее реализации необходимых ресурсов;
- обеспечение благоприятных стартовых условий для выполнения работ, в частности путем формирования руководящих и рабочих органов, способных придать процессу создания ИСМ необходимый импульс и непрерывность;
- постоянная поддержка работ со стороны руководства, демонстрация заинтересованности в успешном завершении работ, проявление особого внимания к группам и отдельным сотрудникам, от которых можно ожидать наибольшего противодействия;
- регулярный анализ хода работ, информирование о его результатах всего персонала посредством прямых контактов с сотрудниками.

Детальное представление о построении документации ИСМ может быть получено при ее систематизированном структурировании. На рис. 2 показана структура документации ИСМ, предложенная специалистами Учебно-научного центра НТУУ КПИ «Бережливое производство».

Не останавливаясь на рассмотрении самих документов ИСМ, указанных на рис. 2, отметим, что объем документации и степень ее детализации могут варьироваться в зависимости от масштаба организации, вида ее деятельности, сложности и характера процессов и компетентности персонала. Известно, что наибольший массив документов систем менеджмента составляют процедуры, инструкции и методики. При разработке именно этих документов целесообразно документировать лишь то, что минимизирует риск неправильных действий.

Иными словами, следует руководствоваться правилом разумной достаточности, философски выраженном в знаменитом принципе Оккама: не умножай сущности сверх необходимого, т.е. не стремись к сложному, когда можно обойтись простым. Ведь чем больше объем документации, тем сложнее ею управлять.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

На данном этапе:

- выбираются международные стандарты на системы менеджмента, используемые при проектировании ИСМ;
- идентифицируются процессы организации, на которые распространяется действие ИСМ;
- устанавливаются последовательность и взаимодействие идентифицированных процессов;
- назначаются собственники и руководители процессов, ответственные за их результативное и эффективное управление;
- определяются конкретные требования международных стандартов на системы менеджмента, используемых в ИСМ, которые должны выполняться в каждом процессе (решение данной задачи представляется ключевым при проектировании ИСМ);
- устанавливаются параметры мониторинга процессов, связанные с выбранными международными стандартами;
- определяются методы и средства для мониторинга, измерений и анализа процессов;
- формируются критерии оценки результативности и эффективности процессов и ИСМ в целом.

По сути дела, речь идет о реализации процессного подхода в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001:2015.

ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ИСМ

Целью документирования является создание нормативно-организационной основы для построения, функционирования и постоянного улучшения ИСМ. Качественное документирование ИСМ должно обеспечить решение таких задач, как установление требований к осуществлению процессов, правильное понимание этих требований, воспроизводимость, прослеживаемость процессов и оценивание достигнутых результатов. Документирование ИСМ, подобно документированию любой из систем по требованиям международных стандартов менеджмента, предусматривает определение состава и структуры документов ИСМ, установление правил их разработки и идентификации. Известно, что наибольший массив документов систем менеджмента составляют процедуры, инструкции и методики. При разработке именно этих документов целесообразно документировать лишь то, что минимизирует риск неправильных действий.

ВНЕДРЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Как свидетельствует практика, внедрение системы менеджмента, независимо от охватываемой ею области деятельности, не менее сложно, чем ее проектирование. На данном этапе важно добиться, чтобы спроектированная система заработала и вошла в режим стабильного функционирования. При этом первостепенную роль начинает играть служба внутреннего аудита. Ее главной задачей стано-

вится проверка степени практического выполнения требований, установленных в документах ИСМ (на рис. 3 приведен один из возможных вариантов организации работ по созданию ИСМ).

Для решения этой задачи служба внутреннего аудита должна адаптировать рекомендации ISO 19011, распространяющиеся на аудит систем менеджмента и экологии, ко всем видам деятельности организации, охватываемой интегральной системой.

Этап 1 Организация работ по ИСМ	Этап 2 Проектирование ИСМ	Этап 3 Документирование ИСМ	Этап 4 Внедрение ИСМ	Этап 5 Подготовка к сертификации ИСМ
Создание организационных предпосылок для разработки и внедрения ИСМ	Создание организационной структуры ИСМ	Создание организационно-нормативной базы ИСМ	Обеспечение функционирования ИСМ в соответствии с установленными требованиями	Обеспечение готовности организации к проведению сертификации

Рисунок 3 – Этапы внедрения ИСМ

ПОДГОТОВКА К СЕРТИФИКАЦИИ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Сертификацию разработанной и внедренной в организации ИСМ следует рассматривать как логическое завершение работ по созданию этой системы. Объективное подтверждение соответствия ИСМ требованиям международных стандартов на системы менеджмента может стать одним из условий успешного продвижения организации на международных рынках, повысить доверие к организации со стороны инвесторов, кредитных и страховых компаний вследствие отнесения организации к категории наименьшего риска. Нельзя не учитывать и того, что успешная сертификация, как правило, вызывает эмоциональный подъем в коллективе от качественно выполненной сложной работы.

В ходе подготовки к сертификации осуществляются: выбор органа по сертификации ИСМ, проведение предсертификационного аудита силами внутренних аудиторов и внешних консультантов, подготовка персонала к взаимодействию с внешними аудиторами. Сертификация ИСМ может производиться одним или несколькими органами путем последовательной сертификации входящих в нее систем менеджмента. Однако наиболее предпочтительным для организации вариантом является сертификация одним органом. В настоящее время подобные сертификационные услуги в Украине предлагает ряд международных организаций.

ВЫВОДЫ

В этой статье не предполагается исчерпывающее рассмотрение организационно-методических аспектов, связанных с практикой создания ИСМ. В связи с этим выскажу лишь несколько общих соображений, касающихся данной проблемы.

1. Создание ИСМ является сложным инновационным проектом, направленным на повышение эффективности общего менеджмента организации. Ожидаемая результативность создания ИСМ может быть достигнута лишь в случае грамотного управления этим проектом.
2. При создании интегрированной системы главенствующая роль должна принадлежать менеджерам организации и прежде всего – руководителям высшего звена.
3. При разработке ИСМ следует избегать механического объединения требований международных стандартов на менеджмент (без учета концепций и принципов, на которых базируются эти стандарты, и специфики сложившегося в организации менеджмента), что может привести к их формальному, поверхностному внедрению.
4. Интегрирование систем менеджмента (качества, экологии, безопасности и социальной ответственности), отвечающих требованиям международных стандартов, следует рассматривать как предпосылку для устойчивого развития организации.

В ряде случаев внедрение систем менеджмента не отражается в статистике, поскольку предприятие сознательно не идет на получение самого сертификата. 10–15% компаний не идут на сертификацию после выстраивания системы менеджмента. Основные причины этого: финансовые проблемы, смена руководства, некоторые компании просто не видят смысла в сертификации, часть имеет негативный опыт общения с непрофессиональными консультантами, которые предлагали им шаблонные схемы построения ИСМ. Так что в действительности количество компаний, на которых эффективно работают системы менеджмента, может быть больше.

Близнецы международных стандартов – стандарты национальные. Например, отечественный аналог стандарта менеджмента качества ISO 9001 – ДСТУ ИСО 9001, стандарта системы экологичес-

кого менеджмента ISO 14001 – ДСТУ ІСО 14001, стандарта професійної безпеки OHSAS 18001 – ДСТУ OHSAS 18001. Их основне отличие состоит в том, что легитимность национальных стандартов признает меньшее число стран. Тем не менее сертификация на соответствие данным требованиям идет достаточно активно.

В ходе подготовки к сертификации осуществляются:

- выбор органа по сертификации ИСМ;
- проведение предварительного аудита силами внутренних аудиторов и внешних консультантов;
- подготовка персонала к взаимодействию с внешними аудиторами.

Сертифицировать ИСМ может один или несколько органов путем последовательной сертификации входящих в нее систем менеджмента. Однако наиболее предпочтителен для организации вариант сертификации ИСМ в целом одним органом. В настоящее время подобные сертификационные услуги в Украине предлагает ряд международных организаций, в том числе ТЮФ Зюд, Бюро Веритас Сертификейшн Украина и др.

Создание ИСМ – сложный инновационный проект, направленный на повышение эффективности общего менеджмента организации. Ожидаемая результативность создания ИСМ может быть достигнута лишь в случае грамотного управления этим проектом. При создании ИСМ главенствующая роль должна принадлежать менеджерам организации и, прежде всего – руководителям высшего звена.

Интегрирование систем менеджмента (качества, экологии и безопасности), отвечающих требованиям международных стандартов, следует рассматривать как предпосылку для устойчивого развития организации.



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.

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

Едвардс Демінг



І «РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ»



ІІ «АУДИТ І СЕРТИФІКАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»



ІІІ «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

НАБІР

учасників
проводиться
за телефоном
(044) 559 19 51

ДУМКА СПЕЦІАЛІСТА



ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Виталий Цопа, доктор техн. наук, профессор МИИМ-Киев, международный эксперт и аудитор по системам менеджмента ISO 9001, 14001, 50001 и OHSAS 18001

Сегодня катастрофы, происходящие в мире, подтверждают неразрывную связь качества производства, безопасности здоровья и труда, окружающей среды. Пример тому — Бхопальская катастрофа, произошедшая в 1984 г., в которой пострадали люди и окружающая среда.

Авария на заводе в Бхопале — крупнейшая по числу жертв техногенная катастрофа в современной истории, произошедшая в результате аварии на химическом заводе, повлекшая смерть по крайней мере 18 тыс. человек, из которых 3 тыс. погибли непосредственно в день аварии, а 15 тыс. — в последующие годы. Нанесен огромный вред экологии.

В ночь со 2 на 3 декабря 1984 г. на химическом заводе в г. Бхопале (Индия), принадлежавшем компании «Юнион Карбайд» (США) и производящем пестициды, произошла авария с выбросом метилизоцианата (МИЦ).

Причиной аварии послужило попадание воды в один из резервуаров, содержащий 41 т полученного МИЦ, в результате чего началась реакция МИЦ с водой с образованием монометиламина и диоксида углерода, что привело 3 декабря в 00 ч 15 мин к срабатыванию предохранительного клапана и утечки через него 30–35 т содержимого резервуара. Системы защиты, установленные на аварийном резервуаре, не сработали. Система охлаждения резервуара была отключена. Система контроля и оповещения о повышении температуры в резервуаре оказалась на момент аварии демонтированной. Не справился со своими задачами скруббер, ибо был рассчитан на абсорбцию небольших количеств МИЦ. Более того, нет точных данных, что он находился в рабочем состоянии в момент аварии. В нерабочем состоянии было и факельное устройство, которое должно было окислить (сжечь) МИЦ до безопасных газообразных веществ.

На химическом заводе в г. Бхопале и раньше случались чрезвычайные ситуации, обусловленные

утечкой фосгена и МИЦ, которые представляли серьезную опасность для окружающего населения. В 1981–1982 гг. неоднократно имели место аварии, в том числе сопровождаемые отравлением людей со смертельным исходом. Однако меры по совершенствованию защиты персонала завода и населения, проживающего вблизи него, руководством компании «Юнион Карбайд» не принимались.

Администрация завода скрывала информацию о вредном воздействии МИЦ на здоровье людей, своевременно не оповестила население о выбросе МИЦ при аварии, не имела плана эвакуации в случае аварии. В результате этой катастрофы пострадали не только люди. Был нанесен невосполнимый урон окружающей природе. Поля и дороги были усыпаны погибшими животными, не выстояли даже великаны-буйволы. Специалисты-аграрники, по сообщению калькуттской газеты «Амрита базар патрика», считали, что токсичным газом был полностью уничтожен урожай в радиусе 100 миль (167 км). Долгое время пораженная земля оставалась бесплодной.

Причина аварии связана с ошибкой, заложенной в проекте: в единичной емкости хранилось очень большое количество высокотоксичного вещества. Кроме того, администрация предприятия не поддерживала в рабочем состоянии все имеющиеся системы обеспечения безопасности при работе с МИЦ. Тяжелое экономическое положение предприятия также явилось одной из причин аварии, поскольку из-за этого были отключены системы защиты. На заводе использовалась устаревшая технология, от которой отказались промышленно развитые страны. В частности, на производстве применялись в качестве сырья ядовитые газы, которые хранились в трех подземных цистернах емкостью 400 т каждая. Они находились в непосредственной близости от г. Бхопала. Во избежание несчастных случаев аналогичные предприятия, действующие в западных странах, не

прибегали к хранению ядовитого газа, а полностью перерабатывали его.

Ранее в 1981 г. эксперты и аудиторы по безопасности вскрыли на индийском предприятии до десятка серьезных технических неполадок, связанных с состоянием оборудования и обеспечением безопасности производства, и они не были учтены.

Полностью бездействовала служба контроля безопасности производства, которая не отреагировала на отключение системы охлаждения резервуара и допустила испарения в течение 24 ч, не поднимая тревоги и не предупреждая власти.

План спасательных работ отсутствовал, никаких предписаний относительно эвакуации населения в случае крупной аварии не было.

Основной причиной катастрофы считается давление владельцев компании на руководство убыточного завода с целью сокращения расходов для повышения привлекательности предприятия при его продаже, что, в свою очередь, и привело к экономии на мероприятиях по обеспечению безопасности на заводе. Так, в целях экономии был уволен инженер по охране труда и безопасности, а на наиболее эффективное защитное средство — труба для дожигания газа оказалась разобранной и не восстановленной в течение нескольких недель, так как на ремонт не выделялись необходимые для этого денежные средства.

Эксперты считают, что главными задачами в области безопасности здоровья и труда и окружающей среды современной организации являются:

1. *Обеспечение мер по снижению или доведению до допустимого уровня рисков, угрожающих здоровью и безопасности работников организаций и живущего рядом населения. Постоянное направление усилий на повышение уровня знаний, компетентности и осведомленности работников по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды посредством различных форм обучения, обмена опытом и наставничества.*

2. *Повышение промышленной и экологической безопасности производственных объектов организаций, снижение уровня негативного воздействия на окружающую среду за счет повышения надежности технологического оборудования, обеспечения его безопасной и безаварийной работы, внедрения передовых технологий, улучшения качества подготовки предпроектной и проектной документации на вновь вводимые объекты, проведения экспертиз по выявлению опасностей.*

3. *Выбор поставщиков для выполнения работ с высокоразвитой культурой безопасности, в полном объеме соблюдающих требования международного и национального законодательства, международных соглашений в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.*

4. *Ведение непрерывной работы по улучшению условий труда и уровня промышленной, экологической, транспортной и пожарной безопасности, а также ведение мониторинга данных улучшений.*

5. *Обеспечение открытости и доступности показателей в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды путем адекватного обмена информацией и диалога со всеми заинтересованными сторонами.*

6. *Повышение результативности и эффективности производственного контроля и экологического мониторинга с помощью внедрения современных информационных технологий, использования современного аналитического оборудования.*

7. *Проведение консультаций с работниками опасных производственных объектов и их представителями по вопросам обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.*

8. *Обеспечение высокой культуры производства, безопасных условий труда работников и охраны окружающей среды.*

9. *Своевременная актуализация и доведение политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды до всех работников, а также заинтересованных третьих лиц.*

ТРОЙНАЯ ЦЕЛЬ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Сегодня весь мир стал понимать, что качество, безопасность труда и экологическая составляющая являются неотъемлемой частью человеческого развития. Концепция устойчивого развития во многом перекликается с концепцией ноосферы, выдвинутой академиком В. И. Вернадским еще в середине XX века.

Дальнейшее развитие идей устойчивого развития привело в конце 90-х годов к идее создания в отдельных компаниях и бизнес-сообществах необходимых условий для совместной деятельности по охране природы и безопасности здоровья и труда людей. В 1997 г. Дж. Элкингтон (John Elkington) сформулировал тройную цель устойчивого развития для организаций: Люди (People), Планета (Planet), Прибыль (Profit), — три «Р» (3P), причем именно в такой последовательности приоритетов.

В модели «тройная цель» устойчивого развития:

✓ **люди** — это социальная составляющая устойчивости развития, которая ориентирована на человека и направлена на сохранение стабильности социальных и культурных систем, в том числе на сокращение числа разрушительных конфликтов в обществе и безопасности здоровья и труда в организациях;

✓ **планета** — это, с экологической точки зрения, целостность биологических и физических природных систем, которым необходимо обеспечить устойчивое развитие. Особое значение здесь имеет жизнеспособность экосистем, от которых зависит глобальная стабильность всей биосферы, поэтому в модели акцент делается на сохранение способностей к самовосстановлению и динамической адаптации таких систем к изменениям. Модель препятствует влиянию факторов, сокраща-

ющих эту способность, таких как деградация природных ресурсов, загрязнение окружающей среды и утрата биологического разнообразия;

✓ **прибыль** — символизирует экономический подход к концепции устойчивого развития с точки зрения критерия максимизации совокупного дохода при условии сохранения совокупного капитала, обеспечивающего этот доход на основе высокого качества и эффективности производственных процессов.

Данные компоненты **модели 3Р** являются столпами устойчивого развития компании. Между ними происходит постоянное взаимодействие, разрушение одного из них ведет к потере устойчивости состояния. Исходя из этого, компаниям необходимо уделять одинаковое внимание повышению эффективности деятельности (прибыли), заботе о персонале, партнерах, клиентах (люди), разработке мероприятий по снижению негативного воздействия на окружающую среду (планета). Эта задача решается в рамках корпоративной социальной ответственности, которая является инструментом достижения устойчивого развития через модели 3Р (people, plant, profit) и триединого итога (рис. 1).



Рисунок 1 — Взаимосвязи модели 3Р, корпоративной социальной ответственности и корпоративной устойчивости

Концепция устойчивого развития (рис. 2). объединяет в себе три основных аспекта:

- ✓ **социальный** (в том числе безопасность здоровья и труда людей);
- ✓ **экологический** (в том числе безопасность экологическая);
- ✓ **экономический** (в том числе высокое качество и эффективность производства).

Социальная составляющая устойчивого развития направлена на сохранение стабильности существующих социальных и культурных систем и сокращение числа разрушительных конфликтов между людьми. Важным аспектом такого подхода является справедливое распределение ресурсов и возможностей между всеми членами человеческого общества, сохранение культурного капитала и многообразия. Некий гарантированный минимальный уровень жизни должен быть неотъемлемым правом любого

человека. Развитием социальной составляющей концепции устойчивого развития стала идея соблюдения прав будущих поколений, поскольку природные ресурсы Земли являются общим наследием всего человечества, включая как ныне живущие, так и те поколения, которые придут нам на смену.

Экономическая составляющая подразумевает оптимальное использование ограниченных природных ресурсов и применение экологических природо-, энерго-, и материалосберегающих технологий, в том числе добычу и переработку сырья, создание экологически приемлемой продукции, минимизацию, переработку и уничтожение отходов.

Опрос директоров компаний — участников Глобального договора ООН показал, что 93% руководителей компаний считают, что устойчивое развитие — ключевой фактор будущих успехов их бизнеса. (См. опрос директоров компаний — участников Глобального договора ООН, 2010 г. URL: <http://www.environmentalleader.com/2010/06/23/ceos-see-sustainability-as-crucial-to-success/> (дата обращения: 25.03.2016).

Концепция устойчивого развития тесно связана с концепцией корпоративной социальной ответственности. Концепция устойчивого развития прочно вошла в сферу деятельности компаний и означает достижение гармонии с окружающим миром, включая акционеров, работников, природу и общество. Под устойчивым развитием компании понимают такой вид добровольного ведения бизнеса, который удовлетворяет не только экономическим критериям, но и экологическим, социальным и этическим.

Понятие корпоративной устойчивости включает в себя три аспекта потребностей, известных как **тройная цель**: экономическое процветание, социальная справедливость и сохранение окружающей среды. На рис. 1 показана структура модели тройной цели, в которой выделены три основных аспекта устойчивости — социальный, экономический и экологический.



Рисунок 2 — Структура модели триединого итога
Пересечение областей в модели образует четыре



Рисунок 3 — Составляющие концепции устойчивого развития

новых составляющих — принципов:

- ✓ **терпимости** — гармоничное развитие общества и окружающей среды;
- ✓ **справедливости** — гармоничное развитие общества и экономики;
- ✓ **жизнеспособности** — гармоничное развитие окружающей среды и экономики;
- ✓ **устойчивости** — интеграция и достижение баланса между всеми областями.

Гармоничное развитие трех компонентов модели в соответствии с этими принципами составляет суть устойчивого развития. Компании в процессе осуществления деятельности важно достигать этой гармонии.

Практика показывает, что ориентация только на экономическую составляющую снижает результативность и эффективность деятельности компании.

Согласование элементов модели (рис. 3) в рамках корпоративной социальной ответственности и обеспечение их сбалансированного развития является сложной задачей. Концепция устойчивого развития компании обеспечивает эффективный результат за счет влияния следующих факторов:

- ✓ *роста имиджа и деловой репутации;*
- ✓ *развития прозрачности компании для общественности;*
- ✓ *повышения инвестиционной привлекательности за счет повышения доверия к компании;*
- ✓ *укрепления сплоченности трудового коллектива;*
- ✓ *социального вклада в устойчивое развитие региона присутствия и страны в целом;*

- ✓ *роста капитализации компании;*
- ✓ *повышения устойчивости за счет снижения рисков.*

Экологическая составляющая неразрывно связана с двумя другими. Прогресс, достигнутый в ее развитии, оказывает позитивное влияние на социальный и экономический аспекты концепции. Это наглядно прослеживается на истории развития международного стандарта ISO 14001.

СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ISO 14001

Существующая экологическая ситуация и тенденции ее изменения в мире во многом определяются промышленным производством и хозяйственной деятельностью в целом. Несмотря на отдельные успехи и достижения, общая картина здесь продолжает ухудшаться, что ведет к дальнейшему развитию экологического кризиса в мире, особенно изменение климата. Основная причина подобного положения заключается в низкой результативности и эффективности используемых механизмов экологического контроля и управления на промышленном производстве, преимущественно основанных на жестких административных методах и принуждении.

В конце прошлого века все более очевидной стала необходимость поиска новых путей и подходов к решению экологических проблем промышленного производства. Основным из таких путей в мире общепризнан экологический менеджмент. В По-

вестке дня на XXI век, принятой в Рио-де-Жанейро в 1992 г., подчеркивается, что «экологический менеджмент следует отнести к ключевой доминанте устойчивого развития и одновременно к высшим приоритетам промышленной деятельности и предпринимательства» (Earth Summit-92. The United Nations Conference on Environment and Development).

В 1991 г. Международной торгово-промышленной палатой была сформулирована Хартия «Бизнес и устойчивое развитие». В ней было провозглашено: «Экономический рост создаст все условия, необходимые для сохранения экологического равновесия и достижения социальных целей, которые и обуславливают устойчивость развития. Динамичный и ответственный бизнес представляет собой движущую силу устойчивого развития и экономики и формирует управленческие, финансовые и технические ресурсы, необходимые для решения проблем состояния окружающей среды».

BS 7750:1992. В рамках разработки подходов к созданию и упрочению Единого европейского рынка Европейское Сообщество стремилось создать жесткую систему экологического законодательства и контроля исполнения его требований. Одним из лидеров апробации новых рыночных инструментов экологического менеджмента стала Великобритания, где в 1990 г. был принят новый Экологический акт (Environmental Act), за которым в 1992 г. последовал Стандарт в области систем экологического менеджмента BS 7750 (Specification for Environmental Management Systems), подготовленный и выпущенный Британским институтом стандартизации в соответствии с запросом Британской конфедерации промышленности. Само понятие «система экологического менеджмента» (СЭМ) впервые было выразительно определено и разъяснено в национальном стандарте Великобритании BS 7750 «British standard of environmental management system» в 1992 г. В дальнейшем стандарт BS 7750 послужил моделью для создания международных стандартов серии ISO 14001 (Environmental Management Systems).

Стандарт BS 7750 полностью был основан на подходе стандарта качества BS 5750 (в последующем ISO 9001). Стандарт не предписывал и не определял требований к природоохранной деятельности предприятия, но содержал требования, полезные для создания результативной системы экологического менеджмента, для развития инициативного экологического аудита, что сказалось на улучшении экологических характеристик деятельности организации в целом. На начальном этапе предполагалось, что британские предприятия на добровольной основе будут приводить характеристики своей деятельности в соответствие с требованиями BS 7750. Позднее к Великобритании присоединились и другие государства, а сам стандарт, детально разработанный и сопровождаемый объемными учебными пособиями, послужил основой для подготовки международных стандартов.

Стандарт BS 7750 предполагал следующие стадии разработки и внедрения системы экологического менеджмента:

1. Предварительный анализ ситуации. Необходимо определить все экологические нормативные требования, предъявляемые к деятельности предприятия, и установить, какие элементы экологического менеджмента уже практически используются на данном объекте.

2. Разработка заявления об экологической политике, которое бы охватывало все аспекты деятельности и продукцию предприятия и было разъяснено и принято к исполнению всеми уполномоченными сторонами (подразделениями, лицами).

3. Определение структуры распределения обязанностей и ответственности в системе экологического менеджмента.

4. Оценка степени воздействия предприятия на окружающую среду. Необходимо составить перечень установленных нормативов, характеристик выбросов в атмосферу, сбросов в водные отходы, размещения отходов, а также описание аспектов воздействия на окружающую среду предприятий-поставщиков.

5. Разработка экологических целей и задач предприятия.

6. Определение тех стадий производства, процессов и видов деятельности, реализованных на предприятии, которые могут оказать воздействие на окружающую среду, и разработка системы контроля их функционирования. Разработка программы экологического менеджмента, назначение ответственного за ее выполнение старшего менеджера. Программа должна быть составлена таким образом, чтобы учитывались не только нынешние, но и все прошлые виды деятельности предприятия, а также вероятное воздействие на окружающую среду жизненного цикла новых видов продукции.

7. Разработка и выпуск детального руководства, которое позволяло бы аудитору системы экологического менеджмента определить, что система функционирует и учитывает все значимые аспекты воздействия предприятия на окружающую среду.

8. Установление системы регистрации всех экологически значимых событий, видов деятельности и т.п., например, записи случаев нарушения требований экологической политики, описания предпринятых для улучшения ситуации мер, отчетов по итогам инспекции и текущего контроля.

9. Аудиты. BS 7750 включал описание процедуры аудита и детализирует требования к плану аудита. Вне зависимости от этого, аккредитующая организация может предпринять внешнюю проверку итогов внутреннего аудита (в BS 7750 под аудитом понимается систематическая оценка, предпринимаемая с тем, чтобы определить, согласуется ли функционирование системы экологического менедж-

мента с запланированными целями, задачами, структурой и т.п., является ли внедренная система экологического менеджмента результативной и отвечающей требованиям экологической политики предприятия.

Стандарт BS 7750 был принят Финляндией, Нидерландами и Швецией. Франция, Ирландия и Испания разработали свои стандарты. Австрия и другие страны Западной Европы предпочли ждать опубликования международных требований к системам экологического менеджмента.

ISO 14001:1996. В 1991 году Международная Организация Стандартизации (ISO) формирует Стратегическую консультативную группу по окружающей среде (SAGE), перед которой поставлена задача определения необходимости разработки международного стандарта. Британский Институт Стандартов (British Standard Institute) в качестве основы для международного стандарта предложил национальный стандарт экологического менеджмента BS 7750:1992.

Решение о разработке серии международных стандартов в области систем экологического менеджмента явилось результатом Уругвайского раунда переговоров по Всемирному торговому соглашению и встречи на высшем уровне по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро в 1992 г.

В конце 1992 г. консультационная группа выступила с рекомендациями по разработке международных стандартов Environmental Management Systems (системы менеджмента окружающей среды). Разработку новых стандартов поручили ISO и было внесено предложение по созданию Технического комитета (TC 207). Нужно отметить, что еще в 1991 г. в составе ISO была создана рабочая группа стратегии по окружающей среде.

В июне 1993 г. TC 207 образовал 6 подкомитетов, отвечавших за различные направления в рамках разработки стандарта. В соответствии с практикой разработки международных стандартов каждый подкомитет возглавляет национальный секретариат, представляющий местный официальный орган по стандартизации. В результате работы Технического комитета в 1995 г. опубликован Проект стандарта ISO 14001.

В ответ на требование ООН в отношении охраны окружающей среды на основе требований BS 7750 к 1996 г. рабочей группой TC 207 были разработаны международные стандарты на управление экологическими аспектами деятельности организаций. Новая серия стандартов получила название ISO 14000. Окончательный вариант первой редакции ISO 14001 был опубликован в сентябре 1996 г.

Основным предметом ISO 14001 является система экологического менеджмента (СЭМ). Поэтому центральным документом серии считается ISO 14001 — «Система экологического менеджмента. Требования и руководство по применению» (Environmental Management Systems — Requirements with guidance for use).

Стандарт ISO 14001 разработан с учетом уже рекомендовавших себя международных стандартов

по системам менеджмента качества продукции (ISO 9001).

Система стандартов в области систем менеджмента обеспечивает уменьшение неблагоприятных воздействий на окружающую среду на трех уровнях:

✓ **организационном** — через улучшение экологического «поведения» организаций;

✓ **национальном** — через создание существенного дополнения к национальной нормативной базе и компонента государственной экологической политики;

✓ **международном** — через улучшение условий международной торговли.

Документы, входящие в систему, можно условно разделить на три основные группы: принципы создания и использования СЭМ; инструменты экологического контроля и оценки; стандарты, ориентированные на производство и продукцию.

Предприятия могут захотеть получить сертификацию по ISO 14001 в первую очередь потому, что такая сертификация является одним из неперемных условий нахождения продукции на международных рынках (например, ЕС неоднократно объявило о своем одобрении и намерении допускать на свой рынок только ISO сертифицированные компании). Среди других причин, по которым предприятию может понадобиться сертификация или внедрение ISO 14001, можно назвать такие, как: улучшение имиджа фирмы в области выполнения природоохранных требований (в т.ч. природоохранного законодательства); экономия энергии и ресурсов, в том числе направляемых на природоохранные мероприятия, за счет более эффективного управления ими; увеличение оценочной стоимости основных фондов предприятия; желание завоевать рынки «зеленых» продуктов; улучшение системы управления предприятием; интерес в привлечении высококвалифицированной рабочей силы.

ISO 14001:2004. С 15 ноября 2004 г. в действие вступила вторая редакция стандарта ISO 14001.

Надо отметить следующие предпосылки разработки новой версии стандарта ISO 14001:2004:

1. *Стандарт 1996 года был первым стандартом, ориентированным на систему экологического менеджмента предприятия. За восемь лет его существования, естественно, проявились многие неточности толкования документа, неконкретности и пр. Второе издание было издано с соответствующими исправлениями и дополнениями. Свидетельством тому являются расширенные разделы терминов и Приложение А.*

2. *Считалось, что некоторые требования к системе экологического менеджмента трудно реализовать на небольшом предприятии. Поэтому некоторые требования стандарта были изменены, а также добавлены некоторые примечания — все это чтобы максимально адаптировать для внедрения не только на крупных, но и на средних и малых предприятиях.*

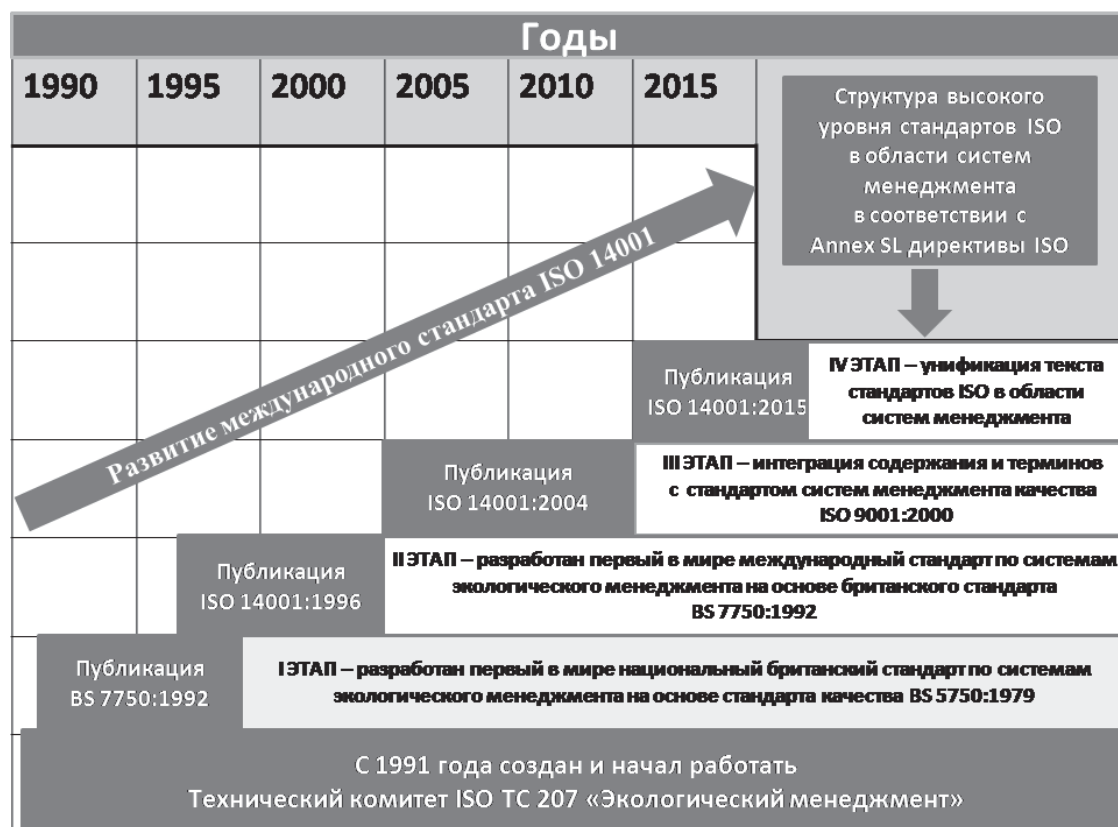


Рисунок 4 – Эволюция развития стандарта ISO 14001

3. В связи со схожестью принципов стандартов ISO 9001 и ISO 14001 многие предприятия разрабатывают одновременно тесно взаимодействующие системы менеджмента качества и системы экологического менеджмента. Кроме того, стандарт ISO 9001 уже претерпел преобразование в 2000 году. Именно поэтому при разработке нового стандарта большее внимание было уделено вопросу интегрирования двух этих стандартов.

Внедрение международного стандарта ISO 14001 по системам экологического менеджмента на предприятиях и в компаниях — одна из наиболее значительных международных природоохранных инициатив. Стандарт ISO 14001 ориентирован не на количественные параметры (объем выбросов, концентрации веществ и т.п.) и не на технологии (требования использовать или не использовать определенные технологии, использовать «наилучшую доступную технологию»). Основным предметом ISO 14001 является система экологического менеджмента. Типичные положения этих стандартов состоят в том, что в организации должны быть введены и соблюдаться определенные процедуры, должны быть подготовлены определенные документы, назначены ответственные за определенные области экологически значимой деятельности. Такой характер стандартов обусловлен, с одной стороны, тем, что ISO 14001 как международный стандарт не должен вторгаться в сферу действий национальных нормативов. С другой стороны, предшественником ISO являются «организационные» подходы к каче-

ству продукции, (например, концепция «всеобъемлющего менеджмента качества», TOTAL QUALITY MANAGEMENT), согласно которым ключом к достижению качества является выстраивание надлежащей организационной структуры и распределение ответственности за качество продукции и услуг.

Работа над новой — третьей версией стандарта ISO 14001 началась в 2012 г. и закончилась публикацией стандарта в сентябре 2015 г. (рис. 4).

СТРУКТУРА СТАНДАРТА ISO 14001:2015

В последние годы ISO стремится создать единые принципы, подходы и правила для всех стандартов на системы менеджмента. Это касается Системы менеджмента качества (ISO 9001), Системы экологического менеджмента (ISO 14001), безопасности здоровья и труда (OHSAS 18001) и всех других стандартов этого типа. Нужно отметить: редакции стандарта ISO 14001 всегда были привязаны к соответствующей редакции стандарта ISO 9001 для их интеграции и улучшения процесса аудита.

Данный международный стандарт ISO 14001:2015 (см. Стандарт, с. 29-54) основан, также как и стандарты ISO 9001:2015 и OHSAS 18001:2007, на цикле Шухарта—Деминга Plan—Do—Check—Act.

Многие организации управляют своей деятельностью с помощью использования системы процессов и их взаимодействий, что названо как «процессный подход». ISO 9001 провозглашает использование методологии процессного подхода, а поскольку методология PDCA может применяться ко всем процессам, то эти две методологии становятся ос-



Рисунок 5 — Общая модель стандартов систем менеджмента

новой международных стандартов ISO в области менеджмента, в том числе ISO 14001.

Структура новой редакции стандарта ISO 14001:2015 регламентируется приложением Annex SL директивы ISO (ISO/IEC Directives, Part 1 Consolidated ISO Supplement – Procedures specific to ISO). Все будущие стандарты ISO по системам менеджмента, такие как ISO 9001, ISO 14001, ISO 22301, ISO 27001, ISO 20000 и др., будут иметь:

- ✓ единую структуру верхнего уровня стандартов по системам менеджмента;
- ✓ идентичную основу текста, общие термины и определения.

Теперь в основе всех стандартов находится требование управлением рисками.

Общая модель стандартов (рис. 5) была разработана для повышения согласованности между различными системами менеджмента и лучшей интеграции с другими системами менеджмента.

При этом содержание каждого из разделов стандарта определяется специфическими требованиями системы менеджмента.

Стандарт ISO 14001:2015 имеет десять разделов верхнего уровня вместо четырех в прежней версии (см. табл. 1).

Таблица 1 — Сравнительная таблица новых и прежних разделов верхнего уровня стандарта

ISO 14001:2004	ISO 14001:2015
1. Область применения	1. Область применения
2. Нормативные ссылки	2. Нормативные ссылки
3. Термины и определения	3. Термины и определения
4. Требования к системе менеджмента окружающей среды	4. Контекст организации
	5. Лидерство
	6. Планирование
	7. Обеспечение
	8. Функционирование
	9. Оценка результатов деятельности
	10. Улучшение
Приложение А. Руководство по применению ISO 14001:2004	Приложение А. Руководство по применению ISO 14001:2015
Приложение В. Связь между ISO 14001:2004 и ISO 9001:2000	Приложение В. Связь между ISO 14001:2015 и ISO 14001:2004

ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ В НОВОЙ ВЕРСИИ СТАНДАРТА

В новой версии ISO 14001 произошли следующие изменения в терминологии и основных понятиях:

- ✓ появились новые термины и понятия, которые не использовались в ISO 14001:2004;
- ✓ некоторые прежние термины были заменены другими;
- ✓ некоторые термины больше не используются.

Ниже (в табл. 2) представлена информация о главных различиях в терминологии и определениях новой и прежней версии стандарта.

ИЗМЕНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ СТАНДАРТА

В требованиях стандарта произошли следующие изменения:

- ✓ введены новые требования, которые не использовались в ISO 14001:2004;
- ✓ изменены некоторые требования прежней версии стандарта;

✓ отменены некоторые требования ISO 14001:2004.

Новые и отмененные требования представлены в табл. 3.

Изменения в той или иной степени также коснулись следующих требований стандарта (см. табл. 4).

Главные изменения стандарта

К главным изменениям стандарта, которые в значительной степени повлияют на изменение систем менеджмента качества, относятся:

- ✓ структура стандарта;
- ✓ контекст организации (включая потребности и нужды заинтересованных сторон, условия окружающей среды).

Контекст организации при решении внешних и внутренних вопросов — новое требование, касающееся ее деятельности и окружающей среды. Также должны быть определены действия, направленные на решение этих вопросов в рамках системы экологического менеджмента и в отношении рисков и возможностей.

Таблица 2 — Основные изменения в терминологии

ISO 14001:2004	ISO 14001:2015
Документ (п. 3.4 ISO 14001:2004), Записи (п.3.20 ISO 14001:2004)	Документированная информация (п. 3.3.2 ISO 14001:2015)
Не используется	Жизненный цикл (п. 3.3.3 ISO 14001:2015)
Не используется	Обязательные требования (п. 3.2.9 ISO 14001:2015)
Предупреждающие действия (п. 3.17 ISO 14001:2004)	Не используется
Процедура (п. 3.19 ISO 14001:2004)	Не используется. Документы и записи заменены термином «Документированная информация» (п. 3.3.2 ISO 14001:2015)
Не используется	Риск (п. 3.2.10 ISO 14001:2015)
Не используется	Риски и возможности (п. 3.2.11 ISO 14001:2015)
Экологические задачи (п. 3.12 ISO 14001:2004)	Заменено на «Экологическая цель»

Таблица 3 — Отмененные и новые требования в новой версии стандарта

Отмененные требования	Новые требования
Экологические задачи (из п. 4.3.3 ISO 14001:2004)	Понимание организации и ее контекста (п. 4.1 ISO 14001:2015)
Представитель руководства (из п. 4.4.1 ISO 14001:2004)	Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон (п. 4.2 ISO 14001:2015)
Предупреждающие действия (из п. 4.5.3 ISO 14001:2004)	Действия по обработке рисков и реализации возможностей (п. 6.1 ISO 14001:2015)

Таблица 4 — Основные изменения в требованиях в новой версии стандарта

Умеренные изменения	Незначительные изменения
Идентификация и оценка значимости экологических аспектов	Экологическая политика
Экологические цели и планирование их достижений	Лидерство
Подготовка к аварийным и чрезвычайным ситуациям и ответственность	Компетентность, обучение и осведомленность
Оценка экологических показателей	Анализ со стороны руководства
Управление документацией	Внутренний аудит
Область применения системы	Корректирующие действия

Основные изменения новой версией стандарта

1. **Перешли к новой структуре**, единой для всех стандартов на системы менеджмента, которая определяется директивой *ISO/IEC Directives, Part 1 Consolidated ISO Supplement – Procedures specific to ISO* и приложением к этой директиве Annex SL.

2. **Принята общая модель** стандартов систем менеджмента (см. рис. 4).

3. **Применена стратегия экологического менеджмента**. Экологический менеджмент становится частью процессов стратегического планирования организации. Вводится понятие «контекст» (окружение) организации. Организация существует в определенном «контексте», т.е. среде, которая должна соответствовать как интересам организации, так и интересам окружающего мира. В соответствии с новыми требованиями организация должна уделять особое внимание вопросам, которые могут повлиять на контекст организации. К таким вопросам относятся идентификация потребности и ожидания всех заинтересованных сторон (местных, региональных и глобальных).

4. **Введены требования по лидерству руководства**. Эти требования определяют конкретные обязанности руководителей организации для обеспечения и поддержания успешной экологической деятельности.

5. **Расширены требования к защите окружающей среды**. Эти требования теперь рассматриваются в контексте работы организации. Организация должна уделять внимание вопросам предотвращения загрязнений, сокращению использования природных ресурсов, изменению климата, защите биоразнообразия и экосистем и пр. Такое влияние организация должна учитывать через контекст своей деятельности.

6. **Изменены требования к экологическим показателям**. В новой версии акцент смещается на вопросы постоянного совершенствования и улучшение экологических показателей.

7. **Расширены требования к этапам жизненного цикла продукции или услуги**. Каждая организация должна учитывать экологические аспекты, связанные с выводом из эксплуатации и утилизацией своей продукции.

8. **Расширены требования по вопросам взаимодействия**. Внутренние и внешние взаимодействия имеют равную значимость. Организация должна в равной степени уделять внимание как внутренним, так и внешним коммуникациям.

9. **Введено понятие документированной информации**. Это понятие заменяет собой документированные процедуры и записи. Вместо терминов «документы» и «записи» используется термин «документированная информация». Каждая организация сама принимает решение о необходимости разработки «процедур». Любой формат является приемлемым (на бумажных носителях, в удаленном хранилище данных, и т.д.).

Основные преимущества ISO 14001:2015 в сравнении с ISO 14001:2004

ISO 14001:2015 — стандарт нового поколения, универсальный инструмент экологического менеджмента организаций, в основе которого управление экологическими аспектами и рисками.

Бесспорным достоинством новой редакции стандарта является повышенное внимание к результативности деятельности, связанной с управлением экологическими аспектами. Организация должна определить критерии оценки результативности своей работы по охране окружающей среды, используя правильные показатели.

Особое внимание в стандарте уделено обмену информацией внутри организации и за ее пределами, а также необходимости равного подхода к ним. Решение об обмене информацией с внешними заинтересованными сторонами остается за организацией, но при этом должны учитываться принятые ею на себя обязательства, которые следует выполнять.

Организациям, уже сертифицированным по ISO 14001:2004, для перехода на новую версию стандарта дается три года с момента ее публикации. Этот переходный период заканчивается в сентябре 2018 г.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Сформулированные требования к обязанностям высшего руководства призваны отражать его лидерство и приверженность принципам экологического менеджмента и это требует полного вовлечения руководителей организации в вопросы экологического менеджмента.

2. Политика в области охраны окружающей среды должна включать обязательства по защите окружающей среды, в которые входят предотвращение загрязнений и другие обязательства, такие как рациональное использование ресурсов, замедление изменений климата и адаптация к этим изменениям, защита биоразнообразия и экосистем.

3. Необходимо разработать программы обучения требованиям новой версии стандарта ISO 14001, разработки процедур по управлению рисками — экологическими аспектами.

4. Внедрение новой версии стандарта ISO 14001 позволит получить следующие преимущества:

- ✓ возможность большей интеграции с другими стандартами по системам менеджмента;
- ✓ больше внимания экологическому менеджменту в стратегическом направлении организации;
- ✓ реализация активных инициатив по защите окружающей среды от вреда и истощения;
- ✓ большая приверженность высшего руководства;
- ✓ большее распространение ответственности за систему экологического менеджмента внутри организации;
- ✓ больший акцент на мышление на основе жизненного цикла;
- ✓ большая ориентация на потребности и нужды заинтересованных сторон;
- ✓ большее внимание мониторингу показателей экологической результативности.

НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ ISO 14001

СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА – ТРЕБОВАНИЯ И РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ

Systemes de management environnemental – Exigences et lignes
directrices pour son utilisation

Третья редакция*

ПРЕДИСЛОВИЕ

ISO (International Organization for Standardization – Международная Организация по Стандартизации) является всемирной федерацией национальных органов по стандартизации (органов–членов ISO). Работа над подготовкой Международных Стандартов выполняется, как правило, техническим комитетом ISO. Каждый орган – член ISO, заинтересованный в цели, для которой был создан технический комитет, имеет право быть представленным в данном комитете. Международные организации, правительственные и неправительственные, поддерживающие связь с ISO, также принимают участие в работе. ISO также тесно сотрудничает с Международной Электротехнической Комиссией (IEC), ведется совместная работа по всем вопросам электротехнической стандартизации.

Процедуры, использованные при разработке этого документа и предназначенные для дальнейшей поддержки, описаны в Директивах ISO/IEC, Часть 1. В частности, должны быть указаны различные критерии утверждения, необходимые для различных типов документов ISO. Настоящий документ был разработан в соответствии с правилами, изложенными в Директивах ISO/IEC, Часть 2 (см. www.iso.org/directives).

Особое внимание уделено тому, что некоторые элементы данного документа могут являться предметом патентных прав. ISO не должна нести ответственность за идентификацию какого-либо или всех подобных патентных прав. Детали, касающиеся любых патентных прав, установленные в ходе раз-

работки документа, должны быть указаны в разделе Введение и/или в листе патентных деклараций ISO (см. www.iso.org/patents).

Все торговые марки, упомянутые в настоящем документе, приведены для удобства пользователей и не означают рекомендации (одобрения).

Разъяснение значений, используемых ISO специфических терминов и выражений, связанных с оценкой соответствия, равно как и информации о соблюдении ISO принципов соглашения ВТО по техническим барьерам в торговле см. в следующей ссылке: www.iso.org/iso/foreword.html.

За настоящий документ отвечает Технический Комитет ISO/TC 207, Экологический менеджмент, Подкомитет SC1, Системы экологического менеджмента.

Эта третья редакция отменяет и заменяет вторую редакцию (ISO 14001:2004), которая была подвергнута техническому пересмотру. Она также включает в себя Технические поправки ISO 14001:2004/Cor.1:2009.

ВВЕДЕНИЕ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Достижение баланса между экологическими, социальными и экономическими интересами представляется существенным для удовлетворения текущих потребностей без снижения возможностей будущих поколений удовлетворять свои потребности. Устойчивое развитие, как цель, достигается балансом всех трех составляющих стабильности.

*Неофициальный перевод. Является учебным пособием для учебных курсов по системам менеджмента.

Ожидания в социальной сфере, связанные с устойчивым развитием, прозрачностью и ответственностью, увеличились со становящимся все более строгим законодательством, ростом влияния выбросов в окружающую среду, неэффективным использованием ресурсов, неправильной утилизацией отходов, изменением климата, деградацией экосистем и уменьшением биологического разнообразия.

Все это вынуждает организации использовать системный подход к экологическому менеджменту, внедряя системы экологического менеджмента, нацеленные на внесение вклада в экологическую составляющую стабильности.

2 ЦЕЛЬ СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Цель настоящего Международного Стандарта состоит в том, чтобы дать организациям нормативную основу для защиты окружающей среды и ответа на изменяющиеся экологические условия при соблюдении баланса с социально-экономическими интересами.

Системный подход к экологическому менеджменту может обеспечить высшее руководство информацией для достижения успеха на долгосрочный период и создать возможности для устойчивого развития посредством:

- защиты окружающей среды за счет предотвращения или снижения негативного влияния на нее;
- снижения возможного негативного влияния экологических условий на организацию;
- помощи организации в выполнении обязательных требований;
- улучшения экологических показателей;
- контроля или влияния на способы, которыми продукты и услуги организации проектируются, производятся, потребляются и утилизируются, используя концепцию жизненного цикла, которая может предотвратить непреднамеренное смещение влияния на окружающую среду на другие стадии жизненного цикла;
- достижения финансовых и эксплуатационных преимуществ, которые могут быть результатом выполнения ориентированных на экологию инициатив, усиливающих рыночные позиции организации;
- обмен экологической информацией со значимыми заинтересованными сторонами.

Настоящий Международный Стандарт, как и другие Международные Стандарты, не предполагает увеличения или изменения законодательных требований для организации.

3 ФАКТОРЫ УСПЕХА

Успех системы экологического менеджмента зависит от вовлеченности на всех уровнях и всех функций организации во главе с высшим руководством. Организации могут увеличить возможности по предупреждению или снижению негативных влияний на окружающую среду, а также по усиле-

нию положительного влияния на экологию, особенно тех, что имеют стратегические последствия и последствия, связанные с конкурентоспособностью.

Высшее руководство может действенно учитывать риски и возможности, встроив экологический менеджмент в бизнес-процессы, стратегию и принятие решений, согласовав их с другими деловыми приоритетами и включив управление экологическими аспектами в общую систему менеджмента. Демонстрация успешного применения настоящего Международного Стандарта может быть использована для формирования уверенности у заинтересованных сторон в том, что результативная система экологического менеджмента действует.

Принятие настоящего Международного Стандарта, однако, не гарантирует само по себе наилучших результатов в сфере экологии. Применение настоящего Международного Стандарта может отличаться в различных организациях в силу контекста организации. Две организации могут выполнять одну и ту же деятельность, но при этом иметь различные обязательные требования, обязательства в их политике, экологических технологиях и экологических целях, но при этом обе могут соответствовать требованиям настоящего Международного Стандарта.

Уровень детализации и сложности системы экологического менеджмента будет различаться в зависимости от контекста организации, области действия ее системы экологического менеджмента, ее обязательных требований, а также характера ее деятельности, продуктов и услуг, включая экологические аспекты и связанные с ними экологические воздействия.

4 ЦИКЛ PLAN-DO-CHECK-ACT

Подход, положенный в основу системы экологического менеджмента, использует концепцию цикла Plan-Do-Check-Act (PDCA). Модель PDCA представляет повторяющийся процесс, используемый организациями для достижения постоянного улучшения. Он может быть применен к системе экологического менеджмента, и к PDCA цикл может быть кратко описан следующим образом:

- **Plan** — установить экологические цели и процессы, необходимые для производства результатов, соответствующих экологической политике организации;
- **Do** — выполнить процессы как запланировано;
- **Check** — вести мониторинг и измерять процессы на соответствие экологической политике, включая содержащиеся в ней обязательства, экологическим целям и операционным критериям, а также формировать отчеты о результатах;
- **Act** — предпринимать действия по постоянному улучшению.



Рисунок 1 — Соотношение цикла PDCA и структуры настоящего Международного Стандарта

На рис. 1 показано, каким образом структура настоящего Международного Стандарта могла бы быть связана с моделью PDCA, что может помочь новым и уже существующим пользователям понять важность системного подхода.

5 СОДЕРЖАНИЕ НАСТОЯЩЕГО МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА

Настоящий Международный Стандарт соответствует требованиям ISO к стандартам на системы менеджмента. Эти требования включают структуру высокого уровня, базовый общий текст и общие термины с ключевыми определениями, призванные помочь пользователям, внедряющим несколько стандартов ISO на системы менеджмента.

Настоящий Международный Стандарт не включает требования, специфичные для других систем менеджмента, таких, которые нацелены на качество, безопасность труда и охрану здоровья, энергоменеджмент или финансовый менеджмент. Тем не менее, настоящий Международный Стандарт позволяет использовать организации общий подход и мышление, ориентированное на оценку рисков для интегрирования системы экологического менеджмента с требованиями к другим системам менеджмента.

Настоящий Международный Стандарт содержит требования, применяемые для оценки соответствия. Организация, которая хочет продемонстрировать соответствие с настоящим Международным Стандартом, может сделать это посредством:

- самооценки и самодекларирования, или
- обращения за подтверждением соответствия к сторонам, заинтересованным в деятельности организации, таким как потребители, или
- обращения за подтверждением самодекларации к внешней стороне, или

— сертификации/регистрации системы экологического менеджмента внешней организацией.

Приложение А содержит поясняющую информацию для предотвращения неверной интерпретации требований настоящего Международного Стандарта. Приложение В показывает связь между предыдущей и этой редакцией настоящего Международного Стандарта. Руководство по внедрению систем экологического менеджмента содержится в ISO 14004.

В настоящем Международном Стандарте используются следующие формы глаголов:

- shall (должна, должно) — указывает на требование;
- should (следует) — указывает на рекомендацию;
- may (может, разрешено) — указывает на возможность;
- can (может, имеет возможность) — указывает на возможность или способность.

Информация, обозначенная как «ПРИМЕЧАНИЕ», дается для улучшения понимания и пояснения соответствующего требования. «Примечания к определению», встречающиеся в разделе 3, содержат дополнительную информацию, которая дает более подробные сведения о термине и может описывать условия применения термина.

Термины и определения, данные в разделе 3, приведены в порядке следования, соответствующем концепции, в конце документа дан алфавитный перечень терминов.

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий Международный Стандарт определяет требования к системе экологического менеджмента, которую организация может использовать для улучшения ее экологических показателей. Настоящий Международный Стандарт предназначен для применения организациями, которые стремятся к системному управлению своими обязательствами в области экологии, что вносит свой вклад в экологические составляющие устойчивости.

Настоящий Международный Стандарт помогает организации получить желаемые результаты от ее системы экологического менеджмента, которые представляют ценность для окружающей среды, самой организации и заинтересованных сторон. Желаемые результаты системы экологического менеджмента, соответствующие экологической политике организации, включают в себя:

- улучшение экологических показателей;
- выполнение обязательных требований;
- достижение экологических целей.

Настоящий Международный Стандарт применим в любой организации независимо от ее размера, типа или характера деятельности, и применяется к экологическим аспектам ее деятельности, продуктам и услугам, в отношении которых организация определила, что она может либо контролировать,

либо влиять в рамках концепции жизненного цикла. Настоящий Международный Стандарт не устанавливает конкретных критериев для экологических показателей.

Настоящий Международный Стандарт может применяться как полностью, так и частично для систематического улучшения экологического менеджмента. Заявления о соответствии настоящему Международному Стандарту однако не будут приняты, пока все требования не будут включены в систему экологического менеджмента организации и выполняться без исключений.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Нормативные ссылки отсутствуют.

3 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Для целей настоящего документа применяются следующие термины и определения.

3.1 Термины, связанные с организацией и лидерством

3.1.1 система менеджмента (management system)

совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов *организации* (3.1.4) для разработки политик и *целей* (3.2.5), а также *процессов* (3.3.5) для достижения этих целей

Примечание 1 к определению: Система менеджмента может относиться к одному или нескольким объектам управления (например, качество, окружающая среда, безопасность труда и охрана здоровья, энергоменеджмент и финансовый менеджмент).

Примечание 2 к определению: Элементы системы менеджмента включают структуру организации, роли и ответственности, планирование и функционирование, оценку деятельности и улучшение.

Примечание 3 к определению: Область действия системы менеджмента может включать всю организацию, определенные и идентифицированные функции организации, определенные и идентифицированные части организации или одну или более функций, выполняемых в рамках группы организаций.

3.1.2 система экологического менеджмента (environmental management system)

часть *системы менеджмента* (3.1.1), направленная на управление *экологическими аспектами* (3.2.2), выполнение *обязательных требований* (3.2.9) и учет *рисков и возможностей* (3.2.11)

3.1.3 экологическая политика (environmental policy)

намерения и направления деятельности *организации* (3.1.4), связанные с показателями *экологической деятельности* (3.4.11), официально сформулированные *высшим руководством* (3.1.5)

3.1.4 организация (organization)

лицо или группа лиц, обладающая своими собственными функциями с обязанностями, полномо-

чиями и взаимосвязями для достижения своих *целей* (3.2.5)

Примечание 1 к определению: Понятие организации включает, но не ограничено этим, индивидуального предпринимателя, компанию, корпорацию, фирму, предприятие, орган власти, товарищество, благотворительную организацию или учреждение, часть или комбинацию всего перечисленного, имеющих или не имеющих статус юридического лица, государственных или частных.

3.1.5 высшее руководство (top management)

лицо или группа лиц, которая направляет и управляет *организацией* (3.1.4) на высшем уровне

Примечание 1 к определению: Высшее руководство обладает правом делегировать полномочия и обеспечивать ресурсами в пределах организации.

Примечание 2 к определению: Если область действия *системы менеджмента* (3.1.1) включает только часть организации, тогда термин «высшее руководство» относится к тем, кто управляет этой частью организации.

3.1.6 заинтересованная сторона (interested party)

лицо или *организация* (3.1.4), которые могут влиять на решения или действия, на которых могут влиять или они полагают, что на них могут влиять решения или действия

ПРИМЕР. Потребители, сообщества, поставщики, контролирующие организации, неправительственные организации, инвесторы и сотрудники.

Примечание 1 к определению: «полагают, что на них могут влиять» означает, что такое восприятие было доведено до организации.

3.2 Термины, связанные с планированием

3.2.1 окружающая среда (environment)

среда, в которой *организация* (3.1.4) работает, включая воздух, воду, природные ресурсы, флору, фауну, людей и их взаимосвязи

Примечание 1 к определению: Среда может расширяться за пределы организации до местной, региональной или глобальной системы.

Примечание 2 к определению: Среда может быть определена в терминах биологического разнообразия, экосистем, климата или иных характеристик.

3.2.2 экологический аспект (environmental aspect)

элемент деятельности или продуктов, или услуг *организации* (3.1.4), который взаимодействует или может взаимодействовать с *окружающей средой* (3.2.1)

Примечание 1 к определению: Экологический аспект может вести к *экологическому воздействию* (воздействиям) (3.2.4). Существенный экологический аспект — это тот, который оказывает или может оказывать существенное экологическое воздействие.

Примечание 2 к определению: Существенные экологические аспекты определяются организацией с применением одного или более критериев.

3.2.3 экологические условия (environmental condition)

состояние или характеристика *окружающей среды* (3.2.1), определенная в некоторый момент времени

3.2.4 экологическое воздействие (environmental impact)

изменение *окружающей среды* (3.2.1), негативное или благоприятное, полностью или частично являющееся следствием действия *экологических аспектов* (3.2.2) *организации* (3.1.4)

3.2.5 цель (objective)

результат, который должен быть достигнут

Примечание 1 к определению: Цель может быть стратегической, тактической или оперативной.

Примечание 2 к определению: Цели могут относиться к различным областям (таким как финансы, здоровье и безопасность и экологические цели) и могут применяться на разных уровнях (таких как стратегический, всей организации, проекта, продукта, услуги и *процесса*) (3.3.5).

Примечание 3 к определению: Цель может быть выражена другими способами, например, как ожидаемый результат, назначение, эксплуатационный критерий, как *экологическая цель* (3.2.6) или при помощи других слов с подобным значением (например, «aim», «goal» и «target»).

3.2.6 экологическая цель (environmental objective)

цель (3.2.5), установленная *организацией* (3.1.4), согласованная с ее *экологической политикой* (3.1.3)

3.2.7 предотвращение загрязнения (prevention of pollution)

применение *процессов* (3.3.5), устоявшихся практик, методов, материалов, продуктов, услуг или энергии с целью избежания, снижения или контроля (чего-то одного или в комбинации) образования, выброса или слива любого типа загрязняющего вещества или отходов для снижения негативного *экологического воздействия* (3.2.4)

Примечание 1 к определению: Предотвращение загрязнения может включать устранение источника или снижение его влияния; изменение процесса, продукта или услуги; эффективность использования ресурсов; замену одних материалов или вида энергии другими; повторное использование; возобновление; утилизацию; переработку или обработку.

3.2.8 требование (requirement)

потребность или ожидание, которое установлено, обычно предполагается или является обязательным-

Примечание 1 к определению: «Обычно предполагается» означает, что это специфическая или общепринятая практика для *организации* (3.1.4) и *заинтересованных сторон* (3.1.6), когда рас-

сматриваемые потребности или ожидания предполагаются.

Примечание 2 к определению: Установленным требованием является такое требование, которое определено, например, в *документированной информации* (3.3.2).

Примечание 3 к определению: Требования, отличные от законодательных, становятся обязательными в том случае, когда организация принимает решение соответствовать им.

3.2.9 обязательные требования (compliance obligations) (предпочтительный термин)

законодательные и иные требования (допустимый термин)

законодательные требования (3.2.8), которые *организация* (3.1.4) должна выполнять, и иные требования, которые организация обязана или обязалась выполнять

Примечание 1 к определению: Обязательные требования связаны с *системой экологического менеджмента* (3.1.2).

Примечание 2 к определению: Обязательные требования могут возникать из обязательных требований, таких как действующее законодательство и нормы, или добровольных обязательств, таких как отраслевые стандарты и стандарты организации, договорные отношения, своды правил и соглашения с общественными группами или неправительственными организациями.

3.2.10 риск (risk)

влияние неопределенности

Примечание 1 к определению: Влияние — это отклонение от ожидаемого — положительное или отрицательное.

Примечание 2 к определению: Неопределенность — состояние, даже частичное, недостаточности информации, связанное с пониманием события или знанием о нем, его последствий или вероятности.

Примечание 3 к определению: Риск часто характеризуется указанием возможных «*событий*» (как определено в ISO Guide 73:2009, 3.5.1.3) и «*последствий*» (как определено в ISO Guide 73:2009, 3.6.1.3) или их комбинации.

Примечание 4 к определению: Риск часто выражается в форме комбинации последствий события (включая изменения в обстоятельствах) и связанной с ним «*вероятности*» (как определено в ISO Guide 73:2009, 3.6.1.1) возникновения.

3.2.11 риски и возможности (risks and opportunities)

возможные негативные последствия (угрозы) и возможные благоприятные последствия (перспективы)

3.3 Термины, связанные с обеспечением и функционированием

3.3.1 компетентность (competence)

способность применять знания и навыки для достижения намеченных результатов

3.3.2 документированная информация (documented information)

информация, для которой требуется, чтобы она управлялась и поддерживалась в рабочем состоянии *организацией* (3.1.4), и носитель, на котором она содержится

Примечание 1 к определению: Документированная информация может быть в любом формате и на любом носителе и из любого источника.

Примечание 2 к определению: Документированная информация может относиться к:

- системе экологического менеджмента (3.1.2), включая связанные с ней процессы (3.3.5);
- информации, созданной организацией для обеспечения функционирования (может быть обозначена как документация);
- свидетельствам достигнутых результатов (могут быть обозначены как записи).

3.3.3 жизненный цикл (life cycle)

последовательные и взаимосвязанные стадии системы производства продуктов (или услуг) от приобретения сырья или выработки из природных ресурсов до окончательной утилизации

Примечание 1 к определению: Стадии жизненного цикла включают в себя приобретение сырья, проектирование, производство, транспортировку/поставку, применение, переработку после утраты годности и окончательную утилизацию.

[ИСТОЧНИК: ISO 14044:2006, 3.1, измененный — слова «(или услуг)» были добавлены к определению в Примечание 1 к определению]

3.3.4 передавать на аутсорсинг (outsource)

заключать соглашение, по которому внешняя *организация* (3.1.4) выполняет часть функций или *процесса* (3.3.5) организации

Примечание 1 к определению: Внешняя организация находится вне области действия системы менеджмента (3.1.1), хотя передаваемая на аутсорсинг функция или процесс входят в эту область.

3.3.5 процесс (process)

совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, которые преобразуют входы в выходы

3.4 Термины, связанные с оценкой деятельности и улучшением

3.4.1 аудит (audit)

систематический, независимый и документированный *процесс* (3.3.5) для получения свидетельства аудита и его объективной оценки с целью определения степени соответствия критериям аудита

Примечание 1 к определению: Внутренний аудит проводится самой *организацией* (3.1.4) или внешней стороной в интересах организации.

Примечание 2 к определению: Аудит может быть комбинированным (объединяющим две и более системы менеджмента).

Примечание 3 к определению: Независимость может быть продемонстрирована отсутствием ответственности за проверяемую деятельность или отсутствием предвзятости и конфликта интересов.

Примечание 4 к определению: «Свидетельство аудита» подразумевает записи, изложение фактов или иной информации, которая существенна с точки зрения критериев аудита и проверяема; «критерии аудита» — это совокупность политик, процедур или *требований* (3.2.8), используемых в качестве эталона, с которым сравниваются свидетельства аудита, как это определено в ISO 19011:2011, 3.3 и 3.2 соответственно.

3.4.2 соответствие (conformity)

выполнение *требования* (3.2.8)

3.4.3 несоответствие (nonconformity)

невыполнение *требования* (3.2.8)

3.4.4 корректирующее действие (corrective action)

действие для устранения причины *несоответствия* (3.4.3) и предотвращения его повторения

Примечание 1 к определению: Может быть более одной причины несоответствия.

3.4.5 постоянное улучшение (continual improvement)

повторяющаяся деятельность по улучшению *показателей деятельности* (3.4.10)

Примечание 1 к определению: Улучшение показателей деятельности связано с применением *системы экологического менеджмента* (3.1.2) к улучшению *показателей экологической деятельности* (3.4.11), согласованной с *экологической политикой* (3.1.3) *организации* (3.1.4).

Примечание 2 к определению: Деятельность не обязательно должна быть во всех областях одновременно или непрерывной.

3.4.6 результативность (effectiveness)

степень, с которой запланированные задачи выполнены и запланированные результаты достигнуты

3.4.7 индикатор (indicator)

измеримое представление условия или состояния операций, управления или условий

[ИСТОЧНИК: ISO 14031:2013, 3.15]

3.4.8 мониторинг (monitoring)

определение состояния системы, *процесса* (3.3.5) или задачи

Примечание 1 к определению: Для определения состояния может быть необходимым проверять, контролировать или критически изучать.

3.4.9 измерение (measurement)

процесс (3.3.5) для определения значения

3.4.10 показатель деятельности (performance)

измеримый результат

Примечание 1 к определению: Показатель дея-

тельности может быть связан как с количественными, так и качественными результатами.

Примечание 2 к определению: Показатель деятельности может относиться к управлению задачами, процессами (3.3.5), продукцией (включая услуги), системами или организациями (3.1.4).

3.4.11 показатель экологической деятельности (environmental performance)

показатель деятельности (3.4.10), связанный с управлением экологическими аспектами (3.2.2)

Примечание 1 к определению: Для систем экологического менеджмента (3.1.2) результаты могут быть измерены относительно экологической политики (3.1.3) организации (3.1.4), экологических целей (3.2.6) или иных критериев с применением индикаторов (3.4.7).

4 КОНТЕКСТ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1 Понимание организации и ее контекста

Организация должна определять внешние и внутренние факторы, которые существенны с точки зрения ее целей и которые влияют на способность ее системы экологического менеджмента достигать ожидаемого результатов. Такие факторы должны включать в себя экологические условия, на которые влияет или может влиять организация.

4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон

Организация должна установить:

- a) заинтересованные стороны, значимые в рамках системы экологического менеджмента;
- b) существенные потребности и ожидания (т.е. требования) этих заинтересованных сторон;
- c) какие из этих потребностей и ожиданий будут ее обязательствами соблюдения.

4.3 Определение области действия системы экологического менеджмента

Организация должна определить границы и применимость системы экологического менеджмента с тем, чтобы установить ее область действия.

Определяя эту область, организация должна принять во внимание:

- a) внешние и внутренние факторы, указанные в 4.1;
- b) обязательные требования, указанные в 4.2;
- c) структурные подразделения, функции и физические границы;
- d) свою деятельность, продукты и услуги;
- e) свои полномочия и способность осуществлять контроль и воздействие.

После того как область действия определена, вся деятельность, все продукты и услуги организации, включенные в эту область, должны быть включены и в систему экологического менеджмента.

Область действия должна быть оформлена и управляться как документированная информация и быть доступна заинтересованным сторонам.

4.4 Система экологического менеджмента

Для достижения запланированных результатов, включая улучшение показателей экологической деятельности, организация должна установить, внедрить, поддерживать в рабочем состоянии и постоянно улучшать систему экологического менеджмента, включая необходимые процессы и их взаимодействия, в соответствии с требованиями настоящего Международного Стандарта.

Организация при разработке и поддержании системы экологического менеджмента должна принимать во внимание данные, указанные в 4.1 и 4.2.

5 ЛИДЕРСТВО

5.1 Лидерство и заинтересованность

5.1.1 Общие положения

Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и заинтересованность в отношении системы экологического менеджмента посредством:

- a) принятия ответственности за результативность системы экологического менеджмента;
- b) гарантии того, что экологическая политика и экологические цели установлены и согласованы со стратегическим направлением развития и контекстом организации;
- c) гарантии того, что требования системы экологического менеджмента встроены в бизнес-процессы организации;
- d) гарантии того, что ресурсы, необходимые для системы экологического менеджмента, доступны;
- e) донесения важности результативного экологического менеджмента и выполнения требований системы экологического менеджмента;
- f) гарантии того, что система экологического менеджмента достигает ожидаемых результатов;
- g) нацеливания и поддержания усилий персонала на обеспечение результативности системы экологического менеджмента;
- h) поощрения постоянного улучшения;
- i) поощрения демонстрации лидерства на важных управленческих позициях в границах установленной ответственности.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Термин «бизнес» в настоящем Международном Стандарте может интерпретироваться широко, обозначая ту деятельность, которая является основной с точки зрения целей существования организации.

5.2 Экологическая политика

Высшее руководство должно установить, ввести в действие и поддерживать в актуальном состоянии экологическую политику, которая в рамках определенной области действия системы экологического менеджмента:

- a) соответствует целям и контексту организации, включая характер, масштаб и влияние на окружающую среду ее деятельности, продуктов и услуг;

б) обеспечивает основу для постановки экологических целей;

с) включает обязательство защищать окружающую среду, включая предотвращение загрязнений и иные конкретные обязательства, существенные с точки зрения контекста организации;

ПРИМЕЧАНИЕ.

Иные конкретные обязательства по защите окружающей среды могут включать в себя рациональное использование ресурсов, смягчение последствий изменения климата и адаптацию к ним, а также защиту биологического разнообразия и экосистем.

д) включает готовность выполнять ее обязательные требования;

е) включает обязательство постоянно улучшать систему экологического менеджмента с целью повышения показателей экологической деятельности.

Экологическая политика должна:

- быть оформлена как документированная информация;
- быть доведена до сведения сотрудников организации;
- быть доступна заинтересованным сторонам.

5.3 Организационные роли, ответственность и полномочия

Высшее руководство должно гарантировать, что ответственность и полномочия для соответствующих ролей установлены и доведены до сотрудников организации.

Высшее руководство должно установить ответственность и полномочия для:

а) обеспечения соответствия системы экологического менеджмента требованиям настоящего Международного Стандарта;

б) отчетности высшему руководству о функционировании системы экологического менеджмента, включая показатели экологической деятельности.

6 ПЛАНИРОВАНИЕ

6.1 Действия по обработке рисков и реализации возможностей

6.1.1 Общие положения

Организация должна определить, внедрить и выполнять процессы, необходимые для соответствия требованиям, установленным в 6.1.1 — 6.1.4.

При планировании системы экологического менеджмента организация должна принять во внимание:

- факторы, указанные в 4.1;
- требования, установленные в 4.2;
- область действия системы экологического менеджмента,

а также определить риски и возможности, связанные с ее экологическими аспектами (см. 6.1.2), обязательствами соблюдения (см. 6.1.3) и другими факторами и требованиями, указанными в 4.1 и 4.2, которые должны быть учтены, чтобы:

- дать гарантии того, что система экологического менеджмента может достигать своих запланированных результатов;

— исключить или уменьшить нежелательные последствия, включая возможность влияния внешних экологических условий на организацию;

- достигать постоянного улучшения.

В рамках области действия системы экологического менеджмента организация должна определять возможные чрезвычайные ситуации, включая те, которые могут иметь экологическое воздействие.

Организация должна управлять документированной информацией, связанной с:

- рисками и возможностями, которые должны быть учтены;

- процессами, необходимыми в силу требований пп. 6.1.1 — 6.1.4 в объеме, необходимом для создания уверенности, что они выполняются как запланировано.

6.1.2 Экологические аспекты

В рамках установленной области действия системы экологического менеджмента организация должна определить экологические аспекты своей деятельности, продуктов и услуг, которые она может контролировать и те, на которые она может влиять, а также связанные с ними экологические воздействия с учетом концепции жизненного цикла.

При определении экологических аспектов организация должна принять во внимание:

а) изменения, включая запланированные или новые разработки, а также новые или измененные виды деятельности, продукты и услуги;

б) нарушение нормальных условий и прогнозируемые в разумных пределах чрезвычайные ситуации.

Организация должна определить, применяя установленные критерии, такие аспекты, которые имеют или могут иметь существенное экологическое воздействие, т.е. существенные экологические аспекты.

Организация должна эти существенные экологические аспекты довести до сведения на различных уровнях и до различных функциональных единиц организации в той мере, насколько это применимо.

Организация должна управлять документированной информацией по:

- экологическим аспектам и связанным с ними экологическим воздействиям;
- критериям, применяемым для определения существенных экологических аспектов;
- существенным экологическим аспектам.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Существенные экологические аспекты могут выражаться в рисках и возможностях, связанных либо с негативными воздействиями (угрозами), либо благоприятными экологическими воздействиями (перспективами).

6.1.3 Обязательные требования

Организация должна:

- а) определить и иметь доступ к обязательствам соблюдения, связанным с ее экологическими аспектами;

б) определить, каким образом обязательные требования применимы к организации;

с) учитывать эти обязательные требования при разработке, внедрении, функционировании и постоянном улучшении ее системы экологического менеджмента.

Организация должна управлять документированной информацией, связанной с обязательствами соблюдения.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Обязательные требования могут вести к рискам и возможностям для организации.

6.1.4 Планирование

Организация должна планировать:

а) выполнение мероприятий в отношении:

- 1) существенных экологических аспектов;
 - 2) обязательных требований;
 - 3) рисков и возможностей, указанных в 6.1.1;
- б) каким образом:

1) встроить и выполнять эти мероприятия в рамках процессов системы экологического менеджмента (см. 6.2, раздел 7, раздел 8 и 9.1) или других бизнес-процессов;

2) оценивать результативность этих мероприятий (см. 9.1).

При планировании этих мероприятий организация должна принять во внимание свои технологические возможности, а также финансовые, технические и бизнес-требования.

6.2 Экологические цели и планирование их достижения

6.2.1 Экологические цели

Организация должна установить экологические цели для значимых функций и уровней, принимая во внимание существенные экологические аспекты организации и связанные с ними обязательные требования, а также учитывая риски и возможности.

Экологические цели должны:

- а) быть согласованы с экологической политикой;
- б) быть измеримыми (если это практически осуществимо);
- с) отслеживаться с точки зрения их выполнения;
- д) быть доведены до сведения;
- е) обновляться по необходимости.

Организация должна управлять документированной информацией по экологическим целям.

6.2.2 Планирование мероприятий для достижения экологических целей

Планируя достижение целей в области качества, организация должна определить:

- а) что будет сделано;
- б) какие ресурсы потребуются;
- с) кто будет ответственным;
- д) когда цели будут достигнуты;
- е) как результаты будут оцениваться, включая индикаторы для отслеживания движения к достижению ее измеримых экологических целей (см. 9.1.1).

Организация должна продумывать, каким образом мероприятия по достижению экологических целей могут быть встроены в бизнес-процессы организации.

7 ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1 Ресурсы

Организация должна определять и обеспечивать ресурсами, необходимыми для разработки, внедрения, функционирования и постоянного улучшения системы экологического менеджмента.

7.2 Компетентность

Организация должна:

а) определять необходимую компетентность лица (лиц), выполняющего под своим контролем работу, которая влияет на его показатели экологической деятельности и его способность выполнять обязательные требования;

б) гарантировать, что эти лица компетентны в силу соответствующего образования, подготовки или опыта;

с) определять потребности в обучении, связанные с ее экологическими аспектами и ее системой экологического менеджмента;

д) там, где это возможно, предпринимать меры для обеспечения необходимой компетентности и оценивать результативность предпринятых мер.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Возможные действия могут включать, например, проведение обучения, наставничество или перемещение работающих сотрудников; или прием новых либо привлечение по контракту компетентных специалистов.

Организация должна сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельства компетентности.

7.3 Осведомленность

Организация должна гарантировать, что лица, выполняющие работы в рамках системы управления организацией, информированы о:

- а) экологической политике;
- б) существенных экологических аспектах и связанных с ними имеющихся или возможных экологических воздействиях, связанных с их работой;
- с) своем вкладе в результативность системы экологического менеджмента, включая выгоды от улучшения показателей экологической деятельности;
- д) последствиях несоответствий требованиям системы экологического менеджмента, включая невыполнение обязательных требований, принятых организацией.

7.4 Коммуникации

7.4.1 Общие положения

Организация должна определять, внедрять и поддерживать процесс(ы), необходимый(ые) для внутренних и внешних коммуникаций, существенных для системы экологического менеджмента, включая:

- а) на какой предмет обмениваться информацией;
- б) когда обмениваться информацией;
- с) с кем обмениваться информацией;
- д) как обмениваться информацией;
- е) кто обменивается информацией.

При разработке своего(их) процесса(ов) коммуникации организация должна:

- учесть свои обязательные требования;
- гарантировать, что сообщаемая экологическая информация соответствует информации, полученной в рамках системы экологического менеджмента и является надежной.

Организация должна отвечать на соответствующие обращения в рамках системы экологического менеджмента.

Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство своих коммуникаций, насколько это применимо.

7.4.2 Внутренние коммуникации

Организация должна:

а) сообщать внутри себя информацию, значимую для системы экологического менеджмента, на разных уровнях и функциональные единицы организации, включая информацию об изменении системы экологического менеджмента, насколько это применимо;

б) гарантировать, что ее процесс(ы) коммуникаций позволяет персоналу выполнять работу под управлением организации, нацеленную на постоянное улучшение.

7.4.3 Внешние коммуникации

Организация должна обнародовать информацию, значимую для системы экологического менеджмента, как это установлено процессом (процессами) коммуникации организации и как того требуют ее обязательные требования.

7.5 Документированная информация

7.5.1 Общие положения

Система экологического менеджмента организации должна включать:

- а) документированную информацию, требуемую настоящим Международным Стандартом;
- б) документированную информацию, признанную организацией необходимой для обеспечения результативности системы экологического менеджмента.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Объем документированной информации системы экологического менеджмента может отличаться в разных организациях в силу:

- размера организации и вида ее деятельности, процессов, продуктов и услуг;
- необходимости демонстрировать выполнение ее обязательных требований;
- сложности процессов и их взаимодействия;
- компетентности персонала, выполняющего работу под управлением организации.

7.5.2 Создание и обновление

Создавая и обновляя документированную ин-

формацию, организация должна обеспечить соответствующие:

- а) идентификацию и выходные данные (например, название, дата, автор или ссылочный номер);
- б) формат (например, язык, версия программного обеспечения, графики) и носитель (например, бумага, электронный вид);
- с) пересмотр и утверждение в целях сохранения пригодности и соответствия.

7.5.3 Управление документированной информацией

Документированной информацией, требуемой системой экологического менеджмента и настоящим Международным Стандартом, необходимо управлять, чтобы гарантировать:

- а) что она доступна и пригодна для применения там, где и когда она необходима;
- б) что она надлежащим образом защищена (например, от потери конфиденциальности, неправильного применения или потери целостности).

Для управления документированной информацией организация должна осуществлять следующие действия, насколько это применимо:

- рассылать, обеспечивать доступ, выдачу и применение;
- хранить и сохранять в надлежащем состоянии, включая сохранение читаемости;
- контролировать изменения (например, контроль версий);
- устанавливать срок хранения и методы уничтожения.

Документированная информация внешнего происхождения, признанная организацией необходимой для планирования и функционирования системы экологического менеджмента, должна быть идентифицирована соответствующим образом и управляться.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Термин «доступ» может подразумевать решение относительно разрешения только просматривать документированную информацию или разрешения и полномочий просматривать и изменять документированную информацию.

8 ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ

8.1 Оперативное планирование и управление

Организация должна определять, внедрять, управлять и обеспечивать процессы, необходимые для соответствия требованиям системы экологического менеджмента, а также выполнять действия, определенные в 6.1 и 6.2, посредством:

- установления операционных критериев для процесса(ов);
- управления процессом(ами) в соответствии с этими критериями.

ПРИМЕЧАНИЕ.

Термин «управление» может включать технические средства управления и процедуры. Средства управления могут применяться, следуя иерархиче-

скому порядку (например, устранение, замена, административные методы), отдельно или в сочетании.

Организация должна управлять запланированными изменениями и анализировать последствия непреднамеренных изменений, принимая меры для снижения любого отрицательного эффекта, если необходимо.

Организация должна гарантировать, что переданный(ые) на сторону процесс(ы) выполняется(ются) в управляемых условиях или на него (них) можно влиять. Тип и объем контроля или влияния, которые должны быть применены к этому (этим) процессу(ам), должны определяться в рамках системы экологического менеджмента.

В соответствии с концепцией жизненного цикла организация должна:

а) определить средства управления, насколько это применимо, для гарантии того, что ее экологические требования учтены при проектировании и разработке процесса для производства продукта или услуги для каждой стадии жизненного цикла;

б) определить свои экологические требования к закупаемым продуктам и услугам, насколько это применимо;

с) сообщить свои существенные экологические требования внешним поставщикам, включая подрядчиков;

д) проанализировать потребность в получении информации о возможных существенных экологических воздействиях, связанных с транспортировкой или поставкой, применением, переработкой после утраты годности и окончательной утилизацией ее продуктов и услуг.

Организация должна управлять документированной информацией в объеме, необходимом для обеспечения уверенности, что эти процессы выполняются как запланировано.

8.2 Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них

Организация должна разработать, внедрить и обеспечивать процессы, необходимые для подготовки и реагирования на возможные чрезвычайные ситуации, определенные в 6.1.1.

Организация должна:

а) подготовиться к реагированию планированием мероприятий для предотвращения или снижения негативных экологических воздействий от чрезвычайных ситуаций;

б) реагировать на возникшие чрезвычайные ситуации;

с) предпринимать меры по предотвращению или снижению последствий чрезвычайных ситуаций соответственно их масштабу и возможному экологическому воздействию;

д) периодически проводить проверку запланированных мероприятий по реагированию, если это практически осуществимо;

е) периодически анализировать и пересматри-

вать процесс(ы) и запланированные мероприятия по реагированию, в особенности после того, как чрезвычайная ситуация произошла, или проведенной проверки;

ф) сообщать заинтересованным сторонам, включая лиц, работающих под управлением организации, существенную информацию и проводить обучение, связанное с готовностью к чрезвычайным ситуациям и реагированием на них, насколько это применимо.

Организация должна управлять документированной информацией в объеме, необходимом для обеспечения уверенности, что процесс(ы) выполняется, как запланировано.

9 ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка

9.1.1 Общие положения

Организация должна вести мониторинг, измерять, анализировать и оценивать показатели экологической деятельности.

Организация должна определять:

а) что требует мониторинга и измерений;

б) методы мониторинга, измерения, анализа и оценки, необходимые, насколько применимо, чтобы гарантировать пригодные результаты;

с) критерии, в сравнении с которыми организация будет оценивать свои показатели экологической деятельности, а также соответствующие индикаторы;

д) когда мониторинг и измерения должны выполняться;

е) когда результаты мониторинга и измерений должны быть проанализированы и оценены.

Организация должна гарантировать, что используется калиброванное и поверенное оборудование для мониторинга и измерений, насколько это применимо.

Организация должна оценивать свои показатели экологической деятельности и результативность системы экологического менеджмента.

Организация должна распространять существенную информацию о показателях экологической деятельности как внутри организации, так и вне ее, как это определено процессом (процессами) коммуникаций и как требуют ее обязательные требования.

Организация должна сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельство результатов мониторинга, измерения, анализа и оценки.

9.1.2 Оценка соблюдения

Организация должна определить, внедрить и обеспечивать процессы, необходимые для оценки выполнения ее обязательных требований.

Организация должна:

а) определять частоту, с которой соблюдение будет оцениваться;

б) оценивать соблюдение и предпринимать меры, если необходимо;

с) обеспечивать знание и понимание своего состояния соблюдения.

Организация должна сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельство результата(ов) оценки соблюдения.

9.2 Внутренний аудит

9.2.1 Общие положения

Организация должна проводить внутренние аудиты через запланированные интервалы времени, чтобы получать информацию о том, что система экологического менеджмента:

а) соответствует:

1) собственным требованиям организации к ее системе экологического менеджмента;

2) требованиям настоящего Международного Стандарта;

б) результативно внедрена и функционирует.

9.2.2 Программа внутреннего аудита

Организация должна разрабатывать, выполнять и управлять программой (программами) аудита, включая периодичность их проведения, методы, ответственность, требования к планированию и отчетам о результатах внутренних аудитов.

При разработке программы внутреннего аудита организация должна принять во внимание важность с точки зрения экологии планируемых к аудиту процессов, изменений, влияющих на организацию и результаты предыдущих аудитов.

Организация должна:

а) определять критерии и область аудита для каждого аудита;

б) выбирать аудиторов и проводить аудиты так, чтобы гарантировать объективность и беспристрастность процесса аудита;

гарантировать, что результаты аудитов переданы соответствующим руководителям.

Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство выполнения программы аудита и его результатов.

Высшее руководство должно анализировать систему экологического менеджмента организации через запланированные интервалы времени, чтобы гарантировать ее постоянную пригодность, соответствие и результативность.

9.3 Анализ менеджмента

Анализ менеджмента должен осуществляться с учетом:

а) статуса мероприятий, предусмотренных предыдущим анализом;

б) изменений в:

1) состоянии внешних и внутренних факторов, которые важны для системы экологического менеджмента;

2) потребностях и ожиданиях заинтересованных сторон, включая обязательные требования;

3) существенных экологических аспектах;

4) рисках и возможностях;

с) степени, с которой были выполнены экологические цели;

д) информации о показателях экологической деятельности, включая тенденции в:

1) несоответствиях и корректирующих действиях;

2) результатах мониторинга и измерений;

3) выполнении обязательных требований;

4) результатах аудитов;

е) соответствия ресурсов;

ф) значимых коммуникаций с заинтересованными сторонами, включая претензии;

г) возможностей для улучшения.

Результаты анализа менеджмента должны включать:

— заключения о постоянной пригодности, соответствии и результативности системы экологического менеджмента;

— решения, связанные с возможностями для улучшения;

— решения, связанные с любой потребностью в изменениях системы экологического менеджмента, включая ресурсы;

— действия, если необходимы, в тех случаях, когда экологические цели не были достигнуты;

— возможности для улучшения интеграции системы экологического менеджмента с другими бизнес-процессами, если необходимо;

— любые последствия для стратегического направления развития организации.

Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство результатов анализа менеджмента.

10 УЛУЧШЕНИЕ

10.1 Общие положения

Организация должна выявлять возможности для улучшения (см. 9.1, 9.2 и 9.3) и выполнять необходимые действия для достижения запланированных результатов ее системы экологического менеджмента.

10.2 Несоответствие и корректирующее действие

При выявлении несоответствия организация должна:

а) реагировать на несоответствие и в той мере, насколько применимо:

1) предпринимать действия по управлению несоответствием и его исправлению;

2) предпринимать действия в отношении последствий, включая снижение негативных экологических воздействий;

б) оценивать потребность в действиях по устранению причин несоответствия с тем, чтобы оно не повторялось или не происходило в другом месте, посредством:

1) анализа несоответствия;

2) определения причин несоответствия;

3) выявления, есть ли подобные несоответствия или могли бы они потенциально произойти;

- с) осуществлять любое необходимое действие;
- d) анализировать результативность всех принятых корректирующих действий;
- е) вносить изменения в систему экологического менеджмента, если необходимо.

Корректирующие действия должны соответствовать значимости последствий выявленных несоответствий, включая экологическое воздействие (воздействия).

Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство:

- характера несоответствий и любых последующих предпринятых мер;
- результатов любого корректирующего действия.

10.3 Постоянное улучшение

Организация должна постоянно улучшать пригодность, соответствие и результативность системы экологического менеджмента для улучшения показателей экологической деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ А (информационное)

Руководство по применению настоящего Международного Стандарта

A.1 Общие положения

Поясняющая информация, приведенная в данном приложении, направлена на то, чтобы предотвратить неверную интерпретацию требований, содержащихся в настоящем Международном Стандарте. Пока эта информация действительна и согласуется с этими требованиями, она не предназначена для их дополнения, уменьшения или иного изменения каким-либо еще способом.

Требования в настоящем Международном Стандарте необходимо рассматривать как единое целое с системной точки зрения. Пользователю не следует воспринимать отдельные положения или разделы настоящего Международного Стандарта изолированно от других разделов. Требования одних разделов взаимосвязаны с требованиями других разделов. Например, организации необходимо понимать связи между обязательствами в экологической политике и требованиями, которые установлены в других разделах.

Управление изменениями является важной частью функционирования системы экологического менеджмента, которая гарантирует, что организация может достигать ожидаемых от ее системы экологического менеджмента результатов на постоянной основе. Управление изменениями предполагается во многих требованиях настоящего Международного Стандарта, включая:

- функционирование системы экологического менеджмента (см. 4.4);
- экологические аспекты (см. 6.1.2);
- внутренние коммуникации (см. 7.4.2);
- оперативное управление (см. 8.1), программу внутреннего аудита (см. 9.2.2);
- анализ менеджмента (см. 9.3).

В рамках управления изменениями организация должна рассматривать запланированные и незапланированные изменения, чтобы гарантировать, что непредвиденные последствия этих изменений не окажут негативного влияния на ожидаемые ре-

зультаты системы экологического менеджмента. Примеры изменений:

- запланированные изменения в продуктах, процессах, операциях, оборудовании или сооружениях;
- изменения в штате или внешних поставщиках, включая подрядчиков;
- новая информация, связанная с экологическими аспектами, экологическими воздействиями и соответствующими технологиями;
- изменения в обязательствах соблюдения.

A.2 Разъяснение по структуре и терминологии

Структура разделов и некоторые термины настоящего Международного Стандарта были изменены для улучшения совместимости со стандартами на другие системы менеджмента. Нет, однако, требования в настоящем Международном Стандарте для организации применять в ее документации системы экологического менеджмента структуру стандарта или термины. Нет требования заменить термины, используемые организацией, на термины настоящего Международного Стандарта. Организация может выбирать использование тех терминов, которые подходят для ее бизнеса, например, использовать термины «запись», «документация» или «протоколы» вместо термина «документированная информация».

A.3 Разъяснение некоторых понятий

В дополнении к терминам и определениям, данным в разделе 3, для предотвращения неверного истолкования ниже дано пояснение по некоторым понятиям.

В настоящем Международном Стандарте слово «любой» («any») предполагает выбор.

Прилагательные «соответствующий» («appropriate») и «применимый» («applicable») не взаимозаменяемы. «Соответствующий» означает «пригодный для» и предполагает некоторую степень свободы, в то время как «применимый» означает правомочный или могущий быть примененным и предполагает, что если что-то может быть выполнено, то оно должно быть выполнено.

Слово «учитывать» («consider») означает, что необходимо иметь в виду объект, но он может быть и исключен; в то время как выражение «принимать во внимание» («take into account») означает, что необходимо иметь в виду объект, но он не может быть исключен.

Слово «постоянный» указывает на осуществление в течение некоторого времени, но с периодами прерывания (в отличие от «непрерывный» («continuous»), которое указывает на осуществление без перерывов). «Постоянный», таким образом, является подходящим словом для применения к характеристике улучшения.

В настоящем Международном Стандарте слово «последствие» («effect») используется для указания на результат изменения в организации. Выражение «экологическое воздействие» («ecological impact») относится конкретно к результату изменения окружающей среды.

Слово «гарантировать» («ensure») означает ответственность, которая может быть делегирована, но не подотчетность.

В настоящем Международном Стандарте используется термин «заинтересованная сторона» («interested party»); термин «заинтересованное лицо» («stakeholder») является синонимом, т.к. имеет тот же смысл.

В настоящем Международном Стандарте используется несколько новых терминов. Ниже дано краткое пояснение, которое предназначено как в помощь новым пользователям, так и тем, кто уже применял предыдущие редакции настоящего Международного Стандарта.

Выражение «обязательные требования» («compliance obligations») заменяет выражение «законодательные и иные требования, которые организация обязалась выполнять», использовавшееся в предыдущей редакции настоящего Международного Стандарта. Смысл нового выражения не отличается от смысла выражения в предыдущей редакции.

«Документированная информация» («documented information») заменила существительные «документация» («documentation»), «документы» («documents») и «записи» («records»), использовавшиеся в предыдущей редакции настоящего Международного Стандарта. Для того чтобы подчеркнуть смысл общего термина «документированная информация», настоящий Международный Стандарт теперь использует выражение «сохраняет документированную информацию, как свидетельство...» («retain documented information as evidence of...») в значении записи, а «управлять документированной информацией» («maintain documented information») для обозначения других — отличных от записей — документов. Выражение «как свидетельство...» («as evidence of...») не является требованием соответствия юридическим требованиям к предоставлению доказательств; его смысл только

в том, чтобы указать на необходимость сохранения объективных свидетельств.

Выражение «внешний поставщик» («external provider») означает внешнюю снабжающую организацию (включая подрядчика), которая поставяет продукты и услуги.

Замена слова «выявить» («identify») на «определить» («determine») нацелена на гармонизацию со стандартизированной терминологией по системам менеджмента. Слово «определить» предполагает процесс изучения, завершающийся получением знаний. Смысл не отличается от смысла в предыдущей редакции.

Выражение «ожидаемый результат» («intended outcome») обозначает то, что организация ожидала получить от функционирования ее системы экологического менеджмента. Минимальные ожидаемые результаты включают в себя улучшение экологических показателей деятельности, выполнение обязательных требований и достижение экологических целей. Организации могут определить ряд дополнительных ожидаемых результатов для своей системы экологического менеджмента. Например, в соответствии с обязательством сохранять окружающую среду организация может установить в качестве ожидаемого результата работу в направлении экологически рационального развития.

Выражение «лицо (лица), выполняющие работу под своим контролем» («person(s) doing work under its control»), подразумевает лиц, работающих в организации и тех, кто работает от ее имени, но за которых организация несет ответственность (например, работающие по контракту). Оно заменяет выражения «лица, работающие на ... или от имени...» («persons working for it or on its behalf») и «лица, работающие на организацию или от ее имени» («persons working for or on behalf of the organization»), использовавшиеся в предыдущей редакции настоящего Международного Стандарта. Смысл нового выражения остался тем же, что и в предыдущей редакции.

Понятие «цель» («target»), применявшееся в предыдущей редакции настоящего Международного Стандарта, заменено термином «экологическая цель» («ecological objective»).

А.4 Контекст организации

А.4.1 Представление об организации и ее контексте

Смысл раздела 4.1 в том, чтобы дать высокоуровневое концептуальное понимание важных факторов, которые могут влиять — положительно или отрицательно — на управление организацией ее обязанностями в сфере экологии. Факторы — это важные вопросы для организации, проблемы для обсуждения и дискуссий или изменяющиеся обстоятельства, которые влияют на способность организации достигать ожидаемых результатов, что она установила для своей системы экологического менеджмента.

Примеры внутренних и внешних факторов, которые могут быть существенными для контекста организации, включают в себя:

а) экологические условия, связанные с климатом, качеством воздуха, воды, землепользованием, существующим загрязнением, доступность природных ресурсов и биологическим разнообразием, которые могут либо влиять на намерения организации, либо быть под воздействием ее экологических аспектов;

б) внешние культурные, социальные, политические, законодательные, контрольные, финансовые, технологические, экономические, природные факторы, а также факторы, связанные с конкуренцией, международные, национальные, региональные или местные;

с) внутренние характеристики или условия в организации, такие как ее деятельность, продукты и услуги, стратегическое направление развития, культура и потенциал (т.е. люди, знания, процессы, системы).

Представление о контексте организации используется при разработке, внедрении, обеспечении и постоянном улучшении ее системы экологического менеджмента (см. 4.4). Внутренние и внешние факторы, которые определены в 4.1, могут реализовываться в рисках и возможностях организации или системы экологического менеджмента (см. 6.1.1, 6.2, раздел 7, раздел 8 и 9.1).

А.4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон

Организация, как ожидается, должна получить общее (т.е. на высоком уровне, без деталей) понимание выраженных потребностей и ожиданий от тех внутренних и внешних заинтересованных сторон, которые были определены организацией как значимые. Организация учитывает полученные знания при определении, каким из этих потребностей и ожиданий она должна или хочет соответствовать, т.е. ее обязательных требований (см. 6.1.1).

В случае если заинтересованная сторона полагает, что ее затрагивают решения организации или мероприятия, связанные с показателями экологической деятельности, организация принимает во внимание значимые потребности и ожидания, которые стали известны или раскрыты организации заинтересованной стороной.

Требования заинтересованной стороны не являются обязательными требованиями для организации. Некоторые требования заинтересованной стороны отражают потребности и ожидания, которые являются обязательными в силу того, что они включены в состав законов, норм, разрешительных документов и лицензий по решению правительства или даже суда. Организация может решить добровольно согласиться с ними или принять иные требования заинтересованных сторон (например, вступить в договорные отношения, согласившись на добровольную инициативу). Как только орга-

низация принимает их, они становятся для нее требованиями (т.е. обязательствами соблюдения) и принимаются во внимание при планировании системы экологического менеджмента (см. 4.4). Более детальный анализ обязательных требований приведен в 6.1.3.

А.4.3 Определение области действия системы экологического менеджмента

Область действия системы экологического менеджмента служит для уточнения физических и организационных границ, в которых применяется система экологического менеджмента, особенно если организация является частью более крупной организации. Организация имеет свободу и широкие возможности при определении ее границ. Она может выбрать внедрение настоящего Международного Стандарта во всей организации или только в конкретной(ых) ее части(ях), при условии, что высшее руководство этой(их) части(ей) организации имеет полномочия внедрять систему экологического менеджмента.

При установлении области действия надо иметь в виду, что степень доверия к системе экологического менеджмента зависит от выбора ее границ. Организация учитывает степень контроля или влияния, которая она может оказывать на свою деятельность, продукты и услуги, принимая во внимание концепцию жизненного цикла. Область действия не рекомендуется определять для исключения видов деятельности, продуктов и услуг или сооружений, которые имеют или могут иметь существенные экологические аспекты, или для уклонения от исполнения своих обязательных требований. Область действия является соответствующим действительности и ответственным заявлением, которое не должно вводить в заблуждение заинтересованные стороны, о том, какая деятельность организации включена в границы системы экологического менеджмента.

Как только организация заявляет о соответствии настоящему Международному Стандарту, требование сделать область действия известной заинтересованным сторонам вступает в силу.

А.4.4 Система экологического менеджмента

Организация сохраняет полномочия и ответственность для решения, каким образом она выполняет требования настоящего Международного Стандарта, включая уровень детализации и объем, в котором она:

а) определяет один или более процессов, чтобы иметь уверенность, что он (они) контролируются, выполняются как запланировано и достигают желаемых результатов;

б) встраивает требования системы экологического менеджмента в различные бизнес-процессы, такие как проектирование и разработка, закупки, обеспечение персоналом, продажи и маркетинг;

с) учитывает факторы, связанные с контекстом организации (см. 4.1) и требованиями заинтересо-

ванных сторонам (см. 4.2) в своей системе экологического менеджмента.

Если настоящий Международный Стандарт применяется для конкретной части (частей) организации, политики, процессы и документированная информация, разработанные для других частей, могут использоваться для выполнения требований настоящего Международного Стандарта, при условии, что они применимы для этой (этих) конкретной части (частей).

Информацию о функционировании системы экологического менеджмента в части управления изменениями см. в разделе A.1.

A.5 Лидерство

A.5.1 Лидерство и приверженность

Чтобы продемонстрировать лидерство и заинтересованность, есть конкретные обязанности, связанные с системой экологического менеджмента, которые высшее руководство должно исполнять лично или управлять их исполнением. Высшее руководство может делегировать выполнение этих обязанностей другим, но при этом они должны быть подотчетны высшему руководству, чтобы гарантировать, что обязанности исполняются.

A.5.2 Экологическая политика

Экологическая политика — это совокупность принципов, изложенных как обязательства, в которых высшее руководство описывает намерения организации обеспечивать и улучшать показатели экологической деятельности. Экологическая политика позволяет организации установить экологические цели (см. 6.2), предпринять действия для достижения желаемых результатов системы экологического менеджмента и обеспечить постоянно улучшение (см. раздел 10).

В настоящем Международном Стандарте установлены три конкретных обязательства для экологической политики:

- a) защищать окружающую среду;
- b) выполнять обязательные требования организации;
- c) постоянно улучшать систему экологического менеджмента для повышения показателей экологической деятельности.

Эти обязательства должны быть отражены в процессах, которые организация разрабатывает для выполнения конкретных требований настоящего Международного Стандарта, чтобы обеспечить функциональную, заслуживающую доверия и надежную систему экологического менеджмента.

Обязательство защищать окружающую среду нацелено не только на предотвращение отрицательных экологических воздействий путем недопущения загрязнения, но и защиту природной среды от причинения вреда и ухудшения как следствия деятельности организации, использования ее продуктов и услуг. Конкретное обязательство(а), принимаемое организацией, должно быть существенным с точки

зрения контекста организации, включая местные или региональные экологические условия. Эти обязательства могут относиться, например, к качеству воды, рециркуляции, или качеству воздуха, а также могут включать в себя обязательства, связанные с уменьшением изменений климата и адаптацией к ним, защитой биологического разнообразия и экосистем, а также действиям по восстановлению.

Хотя все обязательства важны, но некоторые заинтересованные стороны особенно заботит готовность организации выполнять обязательные требования, в частности законодательные требования. Настоящий Международный Стандарт устанавливает несколько взаимосвязанных требований, имеющих отношение к этому обязательству. Они включают в себя необходимость:

- определить обязательные требования;
- гарантировать, что деятельность осуществляется в соответствии с этими обязательствами соблюдения;
- оценивать выполнение обязательных требований;
- исправлять несоответствия.

A.5.3 Организационные роли, ответственность и полномочия

Те, кто вовлечен в работу системы экологического менеджмента, должны иметь ясное представление о своей роли, обязанностях и полномочиях для соответствия требованиям настоящего Международного Стандарта и получения ожидаемых результатов.

Конкретные роли и обязанности, определенные в 5.3, могут быть назначены лицу, которое иногда называют «представителем менеджмента», разделены между несколькими лицами или назначены одному из представителей высшего руководства.

A.6 Планирование

A.6.1 Действия по обработке рисков и реализации возможностей

A.6.1.1 Общие положения

Общая цель процессов, указанных в 6.1.1 состоит в том, чтобы гарантировать, что организация способна получать ожидаемые результаты ее системы экологического менеджмента, предотвращать или снижать нежелательные последствия, а также обеспечивать постоянное улучшение. Организация может гарантировать это, определив риски и возможности, которые необходимо учитывать, и планируя мероприятия для действий по ним. Эти риски и возможности могут быть связаны с экологическими аспектами, обязательствами соблюдения, другими факторами или другими потребностями и ожиданиями заинтересованных сторон.

Экологические аспекты (см. 6.1.2) могут вызывать риски и создавать возможности, связанные с негативными или благоприятными экологическими воздействиями, а также иными последствиями для организации. Риски и возможности, связанные с экологическими аспектами, могут быть опреде-

лены как в рамках оценки значимости, так и отдельно.

Обязательные требования (см. 6.1.3) могут вызывать риски и создавать возможности, такие как неспособность их выполнять (что может повредить репутации организации или иметь юридические последствия) или же, наоборот, выполнять их в более широком плане, нежели это предусмотрено ее обязательствами соблюдения.

Организация может также иметь риски и возможности, связанные с другими факторами, включая экологические условия или потребности и ожидания заинтересованных сторон, которые могут влиять на способность организации получать желаемые результаты от ее системы экологического менеджмента, например:

- а) экологические потери, связанные с непониманием работниками местных регламентов из-за образовательных или языковых барьеров;
- б) рост числа наводнений из-за изменения климата, которое могло бы затронуть территорию организации;
- с) недостаток доступных ресурсов для поддержания результативной системы экологического менеджмента в силу экономических ограничений;
- д) внедрение новых технологий, финансируемых за счет государственных грантов, которые могли бы улучшить качество воздуха;

е) нехватка воды в период засухи, которая могла бы повлиять на способность организации использовать ее оборудование по контролю за выбросами.

Чрезвычайные ситуации — это незапланированные и неожиданные события, которые требуют срочного применения определенных компетенций, ресурсов или процессов для предотвращения или снижения их фактических или потенциальных последствий. Чрезвычайные ситуации могут приводить к негативным экологическим воздействиям или иным последствиям для организации. При определении возможных чрезвычайных ситуаций (например, пожар, разлив химикатов, экстремальные метеоусловия) организация должна принять во внимание:

- характер имеющихся на местах опасностей (например, легковоспламеняющиеся жидкости, резервуары, баллоны со сжатым газом);
- наиболее вероятный вид и масштаб чрезвычайной ситуации;
- возможность того, что чрезвычайная ситуация затронет близлежащие объекты (например, предприятия, дороги, железнодорожные пути).

Хотя риски и возможности, а также действия по их обработке должны быть определены, не установлено требования по формальному управлению рисками или документированному процессу управления рисками. Выбор методов, которыми организация будет определять риски и возможности, зависит от организации. Эти методы могут быть простой качественной оценкой или же более сложными

с количественными показателями, в зависимости от контекста, в котором действует организация.

Выявленные риски и возможности (см. 6.1.1 — 6.1.3) являются исходными данными для планирования (см. 6.1.4), а также для установления экологических целей (см. 6.2).

A.6.1.2 Экологические аспекты

Организация определяет свои экологические аспекты и связанные с ними экологические воздействия, а также определяет те, которые являются существенными и, следовательно, должны быть учтены в ее системе экологического менеджмента.

Изменения в окружающей среде, негативные или позитивные, которые следуют полностью или частично из экологических аспектов, называются экологическими воздействиями. Экологическое воздействие может происходить на местном, региональном или глобальном уровне, а также может быть по своему характеру прямым, косвенным или кумулятивным. Зависимость между экологическими аспектами и экологическими воздействиями — это одна из причин и последствий.

При определении экологических аспектов организация исходит из концепции жизненного цикла. Это не требует детальной оценки жизненного цикла; достаточно тщательно продумать стадии жизненного цикла, которые могут быть проконтролированы организацией или на которые она может влиять. Типичные стадии жизненного цикла продукта (или услуги) включают в себя закупку сырья, проектирование, производство, транспортировку/поставку, применение, переработку после утраты годности и окончательную утилизацию. Фактические стадии жизненного цикла будут различаться в зависимости от деятельности, продукта или услуги.

Организации необходимо определить экологические аспекты в рамках области действия системы экологического менеджмента. Это требует принять во внимание входы и выходы (как ожидаемые, так и непредвиденные), которые связаны с текущей или имеющей значение с рассматриваемой точки зрения прошлой деятельностью, продуктами и услугами; планируемыми или новыми разработками; а также новыми или измененными процедурами, продуктами и услугами. Применяемый метод должен учитывать нормальные и выходящие за рамки нормальных рабочие условия, режимы запуска и остановки, а также прогнозируемые в разумных пределах чрезвычайные ситуации, указанные в 6.1.1.

Организация не должна рассматривать каждый продукт, компонент или исходный материал отдельно для определения и оценки их экологических аспектов; это может быть группа или категория видов деятельности, продуктов и услуг, если они имеют общие характеристики.

При определении экологических аспектов организация должна учесть:

- а) выбросы в атмосферу;
- б) сливы в воду;

- с) загрязнение почвы;
- d) использование сырья и природных ресурсов;
- е) использование энергии;
- f) излучаемую энергию (например, нагрев, радиация, вибрация (шум), освещение);
- g) образование отходов и/или побочных продуктов;
- h) использование космоса.

В дополнение к экологическим аспектам, которые организация может контролировать непосредственно, она определяет, есть ли экологические аспекты, на которые она может влиять. Они могут быть связаны с продуктами и услугами, используемыми организацией, которые как поставляются со стороны, так и поставляются организацией на сторону, включая те, что связаны с процессами, переданными на аутсорсинг. В отношении тех, что организация поставляет на сторону, она может иметь ограниченное влияние на применение и переработку после утраты годности продуктов и услуг. В любом случае, тем не менее, это та организация, что определяет степень контроля, с которой она может его осуществить, экологические аспекты, на которые она может влиять, и выбранную ею степень этого влияния.

Должны быть приняты во внимание экологические аспекты, связанные с деятельностью организации, ее продуктами и услугами, такими как:

- проектирование и разработка производственных объектов, процессов, продуктов и услуг;
- закупка сырья, включая добычу;
- эксплуатационные или производственные процессы, включая хранение;
- эксплуатация и обслуживание производственных объектов, ресурсов организации и инфраструктуры;
- экологические показатели и деятельность внешних поставщиков;
- транспортировка продуктов и поставка услуг, включая упаковку;
- хранение, использование и переработку после утраты годности продуктов;
- управление отходами, включая повторное использование, ремонт, переработку и утилизацию.

Нет единого метода для определения существенных экологических аспектов, однако применяемые методы и критерии должны приводить к получению приемлемых результатов. Организация устанавливает критерии для определения существенных экологических аспектов. Экологические критерии являются главными и минимальными для оценки экологических аспектов. Критерии могут относиться к экологическому аспекту (например, тип, размер, частота) или экологическому воздействию (например, масштаб, серьезность, продолжительность, уровень риска). Могут быть применены также и другие критерии. Экологический аспект может и не быть существенным, если использовать только экологические критерии. Он, однако, может вый-

ти за критические пределы, определяющие значимость, при учете других критериев. Эти другие критерии могут включать организационные факторы, такие как законодательные требования или проблемы заинтересованных сторон. Эти другие критерии не имеют целью быть использованы для снижения значимости аспекта, признанного существенным в силу экологического воздействия.

Существенный экологический аспект может проявляться в одном или более экологическом воздействии, и, таким образом, может приводить к возникновению рисков и возможностей, которые необходимо учитывать, чтобы гарантировать, что организация может обеспечить ожидаемые результаты для ее системы экологического менеджмента.

A.6.1.3 Обязательные требования

Организация определяет на значительно детализированном уровне обязательные требования, указанные в 4.2, которые применимы к ее экологическим аспектам, а также каким образом они выполняются в организации. Обязательные требования включают в себя законодательные требования, которые организация должна выполнять, и другие требования, которые организация должна соблюдать или сама выбрала для соблюдения.

Обязательные законодательные требования, связанные с экологическими аспектами организации, могут включать, насколько применимо:

- требования правительственных органов или иных соответствующих ведомств;
- международные, национальные и местные законодательные акты и нормы;
- требования, указанные в разрешительных документах, лицензиях или других формах санкционирования;
- приказы, правила или указания регулирующих органов;
- приговоры судов.

Обязательные требования также включают в себя требования заинтересованных сторон, связанные с системой экологического менеджмента, которые организация должна выполнять или приняла обязательство выполнять. Они могут включать в себя, насколько применимо:

- соглашения с общественными группами и неправительственными организациями;
- соглашения с государственными органами и потребителями;
- организационные требования;
- добровольную маркировку или экологические обязательства;
- обязательства, возникающие из договорных соглашений организации;
- соответствующие отраслевые стандарты и стандарты организации.

A.6.1.4 Планирование

Организация планирует (на высоком уровне) мероприятия, которые необходимо выполнить в рамках системы экологического менеджмента в от-

ношении существенных экологических аспектов, обязательных требований, а также рисков и возможностей, указанных в 6.1.1, которые являются приоритетными для организации с точки зрения получения ожидаемых результатов для ее системы экологического менеджмента.

Планируемые мероприятия могут включать в себя установление экологических целей (см. 6.2) или могут входить в другие процессы системы экологического менеджмента по отдельности или в комбинации. Некоторые мероприятия могут осуществляться в рамках других систем менеджмента, например, те, что связаны с безопасностью труда и охраной здоровья или непрерывностью бизнеса, а также в рамках бизнес-процессов, связанных с рисками, управлением финансами или персоналом.

При определении своих технологических возможностей организации следует рассмотреть наилучшие из применяющихся технологий, когда это экономически целесообразно, эффективно по затратам и признано приемлемым. Но это не означает, что организации обязаны применять методологии учета экологических затрат.

A.6.2 Экологические цели и планирование их достижения

Высшее руководство может установить экологические цели на стратегическом, тактическом или оперативном уровне. Стратегический уровень подразумевает высший уровень организации, и такие экологические цели могут применяться в целом к организации. Тактический и оперативный уровни подразумевают экологические цели для конкретных подразделений или функций в организации и должны быть согласованы со стратегическими целями.

Экологические цели должны быть сообщены персоналу, работающему под управлением организации, который имеет возможность влиять на достижение экологических целей.

Требование «принимать во внимание существенные экологические аспекты» не означает, что экологические цели должны быть установлены для каждого существенного экологического аспекта, но они имеют высший приоритет при установлении экологических целей.

«Согласованно с экологической политикой» означает, что экологические цели в целом согласованы с обязательствами, принятыми высшим руководством в экологической политике, включая обязательство постоянного улучшения.

Для оценки достижения измеримых экологических целей выбираются индикаторы. «Измеримые» означает возможность применения либо количественных, либо качественных методов, связанных с конкретной шкалой, для определения, достигнуты ли экологические цели. Указание «если практически осуществимо» дает понять, что могут быть ситуации, когда невозможно количественно измерить выполнение экологической цели, но важно при этом, что организация способна определить, до-

стигнута ли в принципе экологическая цель или нет.

Дополнительно информацию об экологических индикаторах см. в ISO 14031.

A.7 Обеспечение

A.7.1 Ресурсы

Ресурсы необходимы для функционирования и улучшения системы экологического менеджмента, а также для повышения показателей экологической деятельности. Высшему руководству следует обеспечить выполнение обязательств в рамках системы экологического менеджмента необходимыми ресурсами. Внутренние ресурсы могут дополняться ресурсами от внешнего поставщика (поставщиков).

Ресурсы могут включать в себя персонал, природные ресурсы, инфраструктуру, технологии и финансовые ресурсы. Примерами ресурсов, связанных с персоналом, являются навыки и знания. Примеры ресурсов инфраструктуры — это здания организации, оборудование, подземные резервуары и дренажные системы.

A.7.2 Компетентность

Требования к компетентности настоящего Международного Стандарта применяются к лицам, работающим под управлением организации, которые влияют на ее показатели экологической деятельности, включая тех:

- а) чья работа может вызывать существенное экологическое воздействие;
- б) кому назначена ответственность в рамках системы экологического менеджмента, включая тех, кто

1) определяет и оценивает экологические воздействия или обязательные требования;

2) вносит вклад в достижение экологических целей;

3) отвечает за чрезвычайные ситуации;

4) осуществляет внутренние аудиты;

5) проводит оценку соблюдения.

A.7.3 Осведомленность

Знание экологической политики не должно восприниматься как обязательство их помнить или что персонал, выполняющий работы под управлением организации, должен сделать себе копии документированной экологической политики. Точнее, эти люди должны знать о ее существовании, ее назначении и своей роли в выполнении обязательств, включая то, как их работа может повлиять на способность организации выполнять обязательные требования.

A.7.4 Коммуникации

Коммуникации позволяют организации передавать и получать информацию, значимую для ее системы экологического менеджмента, включая информацию, связанную с существенными экологическими аспектами, показателями экологической деятельности, обязательствами соблюдения и рекомендациями по постоянному улучшению. Коммуникации — это двусторонний процесс, направленный как в органи-

зацию, так и из нее. При формировании процесса(ов) коммуникации должна быть учтена внутренняя организационная структура, чтобы гарантировать обмен информацией между теми уровнями и функциями, для которых это наиболее целесообразно. Как общий подход может быть применимым для удовлетворения потребностей многих различных заинтересованных сторон, так и множество подходов может потребоваться для удовлетворения особых потребностей конкретных заинтересованных сторон.

Информация, получаемая организацией, может содержать запросы от заинтересованных сторон по конкретным данным, связанным с управлением ее экологическими аспектами, или может содержать общие впечатления или мнения о том, каким образом организация осуществляет управление. Эти впечатления или мнения могут быть положительными или отрицательными. В последнем случае (например, претензии) важно, чтобы организация давала быстрый и ясный ответ. Последующий анализ этих претензий может дать полезную информацию для выявления возможностей для улучшения в системе экологического менеджмента.

Коммуникации должны быть:

- а) прозрачными, т.е. организация не скрывает тех методов, которыми она получила то, о чем сообщила;
- б) соответствующими, т.е. чтобы информация удовлетворяла потребностям значимых заинтересованных сторон, позволяя им быть вовлеченными;
- с) правдивыми и не вводить в заблуждение тех, кто полагается на сообщаемую информацию;
- д) достоверными, точными и заслуживающими доверия;
- е) не скрывающими важную информацию;
- ф) понятными заинтересованным сторонам.

Информацию о коммуникациях как части управления изменениями, см. в разделе А. 1. Для дополнительной информации по коммуникациям см. ISO 14063.

А.7.5 Документированная информация

Организация должна создавать и управлять документированной информацией методами, необходимыми для обеспечения пригодности, адекватности и результативности системы экологического менеджмента. Основной фокус должен быть сделан на функционировании системы экологического менеджмента и показателях экологической деятельности, а не на сложной системе управления документированной информацией.

В дополнение к документированной информации, требуемой в определенных разделах настоящего Международного Стандарта, организация может создавать дополнительную документированную информацию в целях прозрачности, отчетности, целостности, согласованности, обучения или удобства проведения аудитов.

Документированная информация первоначально создавалась для целей, отличных от тех, для которых

она может использоваться в системе экологического менеджмента. Документированная информация, связанная с системой экологического менеджмента, может быть объединена с информацией других систем менеджмента, внедренных в организации. Это не обязательно должно быть в форме руководства.

А.8 Функционирование

А.8.1 Оперативное планирование и управление

Тип и объем операционного контроля зависит от характера операций, рисков и возможностей, существенных экологических аспектов и обязательных требований. Организация имеет возможность гибко выбирать методы операционного контроля, по отдельности или в комбинации, которые необходимы для обеспечения уверенности, что процесс(ы) результативен(ны) и желаемые цели достигаются. Такие методы могут включать в себя:

- а) разработку процесса(ов) таким образом, чтобы предотвратить ошибки и обеспечить получение стабильных результатов;
- б) использование техники для управления процессом (процессами) и предотвращения получения несоответствующих результатов (т.е. технические средства контроля);
- с) использование компетентного персонала для гарантии получения желаемого результата;
- д) выполнение процесса (процессов) в установленном порядке;
- е) мониторинг и измерение процесса(ов) для проверки результатов;
- ф) определение применения и объема необходимой документированной информации.

Организация сама принимает решение по объему необходимого контроля в рамках ее бизнес-процессов (например, процесса закупок), чтобы управлять или оказывать влияние на процесс(ы), переданный(ые) на сторону, или на поставщика(ов) продуктов и услуг. Это решение должно основываться на таких факторах, как:

- знания, компетентность и ресурсы, включая:
- компетентность внешнего поставщика, необходимую для выполнения требований системы экологического менеджмента организации;
- техническую компетентность организации для определения соответствующих средств управления или оценки адекватности контроля;
- важность и потенциальное влияние продуктов и услуг на способность организации получать ожидаемые результаты в ее системе экологического менеджмента;
- объем, в котором должен быть обеспечен контроль над процессом;
- способность обеспечивать необходимый контроль применением общего процесса закупок;
- имеющиеся возможности для улучшения.

Если выполнение процесса передано на сторону или когда продукты и услуги поставляются внешним поставщиком(ами), способность организации

осуществлять контроль или оказывать влияние может меняться от прямого контроля до ограниченного или отсутствия влияния. В некоторых случаях процессы, переданные на аутсорсинг, но выполняемые на объектах организации, могли бы быть под ее непосредственным контролем; в других случаях способность организации влиять на переданный на сторону процесс или внешнего поставщика может быть ограничена.

При определении типа и степени операционного контроля, связанного с внешними поставщиками, включая подрядчиков, организация может принимать во внимание один или более следующих факторов:

- экологические аспекты и связанные с ними экологические воздействия;
- риски и возможности, связанные с производством их продуктов или оказанием их услуг;
- обязательствами соблюдения организации.

Информацию об операционном контроле как части управления изменениям, см. в разделе А. 1. Информацию о концепции жизненного цикла см. в А.1.6.2.

Процесс, переданный на аутсорсинг, — это такой процесс, который удовлетворяет всем следующим условиям:

- находится в рамках системы экологического менеджмента;
- является частью функционала организации;
- необходим в системе экологического менеджмента для получения ожидаемых результатов;
- ответственность за соответствие требованиям остается у организации;
- между организацией и внешним поставщиком имеются отношения, при которых процесс воспринимается заинтересованными сторонами как выполняемый самой организацией.

Экологические требования — это потребности и ожидания организации, связанные с окружающей средой, которые она определила для своих заинтересованных сторон и сообщила им (например, внутренний функциональный блок, в частности, закупки; потребитель; внешний поставщик).

Некоторые существенные экологические воздействия организации могут реализовываться в ходе транспортировки, поставки, применения, переработки после утраты годности и окончательной утилизации ее продуктов и услуг. Предоставляя информацию, организация может предотвратить или снизить негативные экологические воздействия в ходе этих стадий жизненного цикла.

А.8.2 Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них

Каждая организация несет ответственность за готовность и реагирование на чрезвычайные ситуации тем способом, который наиболее соответствует ее конкретным требованиям. Информацию об определении чрезвычайных ситуаций см. в А.6.1.1.

При планировании процессов подготовки к чрезвычайным ситуациям и реагирования на них организация должна принять во внимание:

- наиболее подходящий способ(ы) реагирования на чрезвычайную ситуацию;
- процесс(ы) внутренних и внешних коммуникаций;
- меры, требуемые для предотвращения или снижения экологического воздействия;
- меры по смягчению и реагированию, которые должны быть предприняты в различных видах чрезвычайных ситуаций;
- необходимость оценки после чрезвычайной ситуации для определения и осуществления корректирующих действий;
- периодическую проверку запланированных мероприятий по реагированию на чрезвычайную ситуацию;
- тренинг персонала, осуществляющие меры по реагированию на чрезвычайную ситуацию;
- перечень ключевого персонала и учреждений оказания помощи, включая подробные контактные данные (например, пожарной части, службы ликвидации разливов);
- маршруты эвакуации и пункты сбора;
- возможность получения помощи от соседних организаций.

А.9 Оценка результатов деятельности

А.9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка

А.9.1.1 Общие положения

При определении того, что подлежит мониторингу и измерению, в дополнение к текущей степени достижения экологических целей организации следует принять во внимание ее существенные экологические аспекты, обязательные требования и средства оперативного контроля.

Методы, используемые организацией для мониторинга и измерений, анализа и оценки, должны быть определены в системе экологического менеджмента для того, чтобы гарантировать, что:

- моменты мониторинга и измерений скоординированы с необходимостью в данных для анализа и оценки;
- результаты мониторинга и измерений достоверны, воспроизводимы и могут быть прослежены;
- результаты анализа и оценки надежны и воспроизводимы, а также позволяют организации выявить тенденции.

Анализ показателей экологической деятельности и оценка результатов должны быть переданы тем, кто несет ответственность и имеет полномочия для инициирования соответствующих действий.

Дополнительную информацию по оценке показателей экологической деятельности см. в ISO 14031.

А.9.1.2 Оценка соблюдения

Частота и моменты оценки соблюдения могут различаться в зависимости от важности требова-

ний, отклонений в условиях эксплуатации, изменений в обязательствах соблюдения, а также от предыдущих результатов деятельности организации. Организация может использовать различные методы управления своими знаниями и пониманием своего состояния соблюдения, однако все обязательные требования должны периодически оцениваться.

Если результаты оценки соблюдения указывают на нарушения законодательных требований, организации необходимо определить и осуществить действия по обеспечению соблюдения. Это может потребовать коммуникаций с надзорным органом и соглашения о направленности действий для выполнения законодательных требований. В тех случаях, когда такое соглашение имеется, оно становится обязательством соблюдения.

Несоблюдение не обязательно является несоответствием, если, например, оно выявлено и исправлено процессами системы экологического менеджмента. Несответствия, связанные с несоблюдением, должны быть исправлены, даже если эти несоответствия не ведут к фактическому несоблюдению законодательных требований.

A.9.2 Внутренний аудит

Аудиторы должны быть независимыми от деятельности, которая проверяется всегда, когда это практически осуществимо, а также должны во всех случаях демонстрировать стиль поведения, свободный от предубежденности и конфликта интересов.

Несответствия, выявленные в ходе внутренних аудитов, являются основой для соответствующих корректирующих действий.

При рассмотрении результатов предыдущих аудитов организация должна учесть:

- а) ранее выявленные несоответствия и результативность предпринятых действий;
- б) результаты внутренних и внешних аудитов.

Дополнительную информацию по разработке программ аудита, выполнению аудитов системы экологического менеджмента и оценке компетентности членов команды аудита см. в ISO 19011. Информацию о программе внутреннего аудита как части управления изменениями см. в разделе A. 1.

A.9.3 Анализ менеджмента

Анализ менеджмента должен проводиться на высоком уровне управления; он не должен быть всесторонним обзором детальной информации. Проблемы, затрагиваемые анализом менеджмен-

та, не должны решаться все за один раз. Анализ может проводиться через какое-то время и может быть частью запланированных на регулярной основе мероприятий менеджмента, таких как совет или производственное совещание; он не обязательно должен осуществляться как отдельное мероприятие.

Существенные претензии, получаемые от заинтересованных сторон, анализируются высшим руководством для определения возможностей улучшения.

Информацию об анализе менеджмента как части управления изменениями см. в разделе A. 1.

«Пригодность» («suitability») означает, насколько система экологического менеджмента подходит организации, ее деятельности, культуре и бизнесу. «Адекватность» («adequacy») показывает, соответствует ли она требованиям настоящего Международного Стандарта и функционирует ли соответствующим образом. «Результативность» («effectiveness») показывает, достигаются ли ожидаемые результаты.

A.10 Улучшение

A.10.1 Общие положения

Организация, предпринимая действия по улучшению, должна учитывать результаты анализа и оценки показателей экологической деятельности, оценки соблюдения, внутренних аудитов и анализа менеджмента.

Примеры улучшений — корректирующее действие, постоянное улучшение, кардинальное изменение, инновация и реорганизация.

A.10.2 Несответствие и корректирующее действие

Одна из ключевых целей системы экологического менеджмента — действовать как инструмент предупреждения. Концепция предупреждающих действий теперь включена в раздел 4.1 (т.е. понимание организацией своего контекста) и 6.1 (т.е. действия по обработке рисков и реализации возможностей).

A.10.3 Постоянное улучшение

Уровень, объем и сроки мероприятий, которые обеспечивают постоянное улучшение, определяются организацией. Показатели экологической деятельности могут быть улучшены применением системы экологического менеджмента в целом или улучшением одного или более ее элементов.

ПРИЛОЖЕНИЕ В
(информационное)

Связь между ISO 14001:2015 и ISO 14001:2004

Таблица В.1 показывает связь между данной редакцией настоящего Международного Стандарта (ISO 14001:2015) и предыдущей редакцией (ISO 14001:2004).

Таблица В.1 — Связь между ISO 14001:2015 и ISO 14001:2004

ISO 14001:2015		ISO 14001:2004	
Заголовок раздела	Номер раздела	Номер раздела	Заголовок раздела
Введение (Introduction)			Введение (Introduction)
Область применения (Scope)	1	1	Область применения (Scope)
Нормативные ссылки (Normative references)	2	2	Нормативные ссылки (Normative references)
Термины и определения (Terms and definitions)	3	3	Термины и определения (Terms and definitions)
Контекст организации [только заголовок]	4		
		4	Требования к системе экологического менеджмента (Environmental management system requirements) [только заголовок]
Понимание организации и ее контекста (Understanding the organization and its context)	4.1		
Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон (Understanding the needs and expectations of interested parties)	4.2		
Определение области действия системы экологического менеджмента (Determining the scope of the environmental management system)	4.3	4.1	Общие требования (General requirements)
Система экологического менеджмента (Environmental management system)	4.4	4.1	Общие требования (General requirements)
Лидерство (Leadership) [только заголовок]	5		
Лидерство и заинтересованность (Leadership and commitment)	5.1		
Экологическая политика (Environmental policy)	5.2	4.2	Экологическая политика (Environmental policy)
Организационные роли, ответственность и полномочия (Organizational roles, responsibilities and authorities)	5.3	4.4.1	Ресурсы, функциональные обязанности, ответственность и полномочия (Resources, roles, responsibility and authority)
Планирование (Planning) [только заголовок]	6	4.3	Планирование (Planning) [только заголовок]

ISO 14001:2015		ISO 14001:2004	
Заголовок раздела	Номер раздела	Номер раздела	Заголовок раздела
Действия по обработке рисков и реализации возможностей (Actions to address risks and opportunities) [только заголовки]	6.1		
Общие положения (General)	6.1.1		
Экологические аспекты (Environmental aspects)	6.1.2	4.3.1	Экологические аспекты (Environmental aspects)
Обязательные требования (Compliance obligations)	6.1.3	4.3.2	Законодательные и иные требования (Legal and other requirements)
Планирование (Planning action)	6.1.4		
Экологические цели и планирование их достижения (Environmental objectives and planning to achieve them) [только заголовки]	6.2	4.3.3	Цели, задачи и программа(ы) (Objectives, targets and programme(s))
Экологические цели (Environmental objectives)	6.2.1		
Планирование мероприятий для достижения экологических целей (Planning actions to achieve environmental objectives)	6.2.2		
Обеспечение (Support) [только заголовки]	7	4.4	Внедрение и функционирование (Implementation and operation) [только заголовки]
Ресурсы (Resources)	7.1	4.4.1	Ресурсы, функциональные обязанности, ответственность и полномочия (Resources, roles, responsibility and authority)
Компетентность (Competence)	7.2	4.4.2	Компетентность, подготовка и осведомленность (Competence, training and awareness)
Осведомленность (Awareness)	7.3		
Коммуникации (Communication) [только заголовки]	7.4		Обмен информацией (Communication)
Общие положения (General)	7.4.1		
Внутренние коммуникации (Internal communication)	7.4.2		
Внешние коммуникации (External communication)	7.4.3		
Документированная информация (Documented information) [только заголовки]	7.5	4.4.4	Документация (Documentation)
Общие положения (General)	7.5.1		

ISO 14001:2015		ISO 14001:2004	
Заголовок раздела	Номер раздела	Номер раздела	Заголовок раздела
Создание и обновление (Creating and updating)	7.5.2	4.4.5	Управление документацией (Control of documents)
		4.5.4	Управление записями (Control of records)
Управление документированной информацией (Control of documented information)	7.5.3	4.4.5	Управление документацией (Control of documents)
		4.5.4	Управление записями (Control of records)
Функционирование (Operation) [только заголовок]	8	4.4	Внедрение и функционирование (Implementation and operation) [только заголовок]
Оперативное планирование и управление (Operational planning and control)	8.1	4.4.6	Управление операциями (Operational control)
Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них (Emergency preparedness and response)	8.2	4.4.7	Готовность к нештатным ситуациям, авариям и ответные действия (Emergency preparedness and response)
Оценка результатов деятельности (Performance evaluation) [только заголовок]	9	4.5	Контроль (Checking) [только заголовок]
Мониторинг, измерение, анализ и оценка (Monitoring, measurement, analysis and evalua- tion) [только заголовок]	9.1	4.5.1	Мониторинг и измерения (Monitoring and measurement)
Общие положения (General)	9.1.1		
Оценка соблюдения (Evaluation of compliance)	9.1.2	4.5.2	Оценка соответствия (Evaluation of compliance)
Внутренний аудит (Internal audit) [только заголовок]	9.2	4.5.5	Внутренний аудит (Internal audit)
Общие положения (General)	9.2.1		
Программа внутреннего аудита (Internal audit programme)	9.2.2		
Анализ менеджмента (Management review)	9.3	4.6	Анализ со стороны руководства (Management review)
Улучшение (Improvement) [только заголовок]	10		
Общие положения (General)	10.1		
Несоответствие и корректирующее действие (Nonconformity and corrective action)	10.2	4.5.3	Несоответствия, корректирующие и предупреждающие действия (Nonconformity, corrective action and preventive action)
Постоянное улучшение (Continual improvement)	10.3		

ISO 14001:2015		ISO 14001:2004	
Заголовок раздела	Номер раздела	Номер раздела	Заголовок раздела
Руководство по применению настоящего Международного Стандарта	Прил. А	Прил. А	Руководство по применению настоящего Международного Стандарта
Связь между ISO 14001:2015 и ISO 14001:2004	Прил. В		
		Прил. В	Связь между ISO 14001:2004 и ISO 9001:2000
Библиография			Библиография
Алфавитный перечень терминов	Индекс		

БИБЛИОГРАФИЯ

ISO 14004, Environmental management systems — General guidelines on principles, systems and support techniques
 ISO 14006, Environmental management systems — Guidelines for incorporating ecodesign
 ISO 14031, Environmental management — Environmental performance evaluation — Guidelines
 ISO 14044, Environmental management — Life cycle assessment — Requirements and guidelines
 ISO 14063, Environmental management — Environmental communication — Guidelines and examples
 ISO 19011, Guidelines for auditing management systems
 ISO 31000, Risk management — Principles and guidelines
 ISO 50001, Energy management systems — Requirements with guidance for use
 ISO Guide 73, Risk management — Vocabulary

АЛФАВИТНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕРМИНОВ

аудит 3.4.1
 высшее руководство 3.1.5
 документированная информация 3.3.2
 жизненный цикл 3.3.3
 заинтересованная сторона 3.1.6
 измерение 3.4.9
 индикатор 3.4.7
 компетентность 3.3.1
 корректирующее действие 3.4.4
 мониторинг 3.4.8
 несоответствие 3.4.3
 обязательные требования 3.2.9
 окружающая среда 3.2.1
 организация 3.1.4
 передавать на аутсорсинг 3.3.4
 показатель деятельности 3.4.10

показатель экологической деятельности 3.4.11
 постоянное улучшение 3.4.5
 предотвращение загрязнения 3.2.7
 процесс 3.3.5
 результативность 3.4.6
 риск 3.2.10
 риски и возможности 3.2.11
 система менеджмента 3.1.1
 система экологического менеджмента 3.1.2
 соответствие 3.4.2
 требование 3.2.8
 цель 3.2.5
 экологическая политика 3.1.3
 экологическая цель 3.2.6
 экологические условия 3.2.3
 экологический аспект 3.2.2
 экологическое воздействие 3.2.4

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА



БЕЗПЕЧНА ЕКСПЛУАТАЦІЯ ВЕРСТАТІВ ДЛЯ ХОЛОДНОГО ОБРОБЛЕННЯ МЕТАЛІВ. ОБРОБЛЕННЯ МЕТАЛІВ ТИСКОМ

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

Оброблення металів тиском — отримання деталей шляхом пластичного деформування металу в гарячому та холодному стані. До основних способів холодного оброблення металів тиском належать:

- пресування (англ. — pressing) — видавлювання металу із замкненого об'єму крізь калібрувальний отвір;
- штампування (англ. — punching) — отримання деталей за допомогою спеціального інструмента (штампа);
- волочіння (англ. — wire-drawing) — протягування заготовок крізь отвір, що поступово звужується (фільтеру);
- прокатування (англ. — rolling), вальцювання (нім. — walze) — стискання металу під час прокатки його між двома циліндричними валками що обертаються.

Оброблення металів тиском відноситься до робіт з підвищеним ступенем ризику та використовується у багатьох сферах промислового виробництва. Наприклад, у ковальському, фанерному, гумовому виробництвах пресування є основною технологічною операцією. Залежно від виду приводу пресувальний механізм може бути механічним (кривошипним, ексцентриковим, гвинтовим, важільним), пневматичним, гідравлічним та комбінованим. Основою пресувального робочого органу є пуансон та матриця.

Штампи поділяють на три ступені безпеки: 1 ступінь — зона ручних робіт захищена або дотримані зазори безпеки; 2 ступінь — зона ручних робіт захищена не повністю або не повністю дотримані зазори безпеки; 3 ступінь — зона ручних робіт не захищена або не дотримані зазори безпеки (п. 3.1 ГОСТ 12.2.109–89).

Автор розглянув загальні вимоги безпеки під час експлуатації пресувально-штампувальних і згинальних верстатів, верстатів для розкроювання металу (прес-ножиць, гільйотин). До розгляду не бралися конструктивні вимоги щодо матриць, прес-форм та штамтів.

НОРМАТИВНА БАЗА

Загальні вимоги безпеки під час холодного оброблення металів тиском (пресування, штампування, згинання, волочіння металів) визначають Правила охорони праці під час холодного оброблення металів (НПАОП 0.00-1.68-13) та Правила охорони праці під час ковальсько-пресових робіт (НПАОП 28.0-1.33-13). Під час організації технологічних процесів роботодавець повинен забезпечити виконання вимог Технічного регламенту безпеки машин, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 62 (п. 1.2 розділу IV НПАОП 0.00-1.68-13), та Загальних вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників (НПАОП 0.00-7.11-12).

Безпеку обладнання, що працює під тиском, визначає Технічний регламент безпеки обладнання, що працює під тиском, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19.01.2011 № 35; форм та колір знаків безпеки на робочих місцях — Технічний регламент знаків безпеки і захисту здоров'я працівників, постанова Кабінету Міністрів України від 25.11.2009 № 1262, оформлення знаків

безпеки — ДСТУ ISO 3864-1:2002 «Графічні символи. Кольори безпеки і знаки безпеки. Частина 1. Принципи проектування знаків безпеки для робочих місць та місць громадського призначення».

Під час проектування, улаштування та експлуатації верстатів повинні враховуватися вимоги таких державних стандартів: 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», ДСТУ EN 294-2001 «Безпечність машин. Безпечні відстані для запобігання досягненню рук небезпечних зон»; ДСТУ EN 811-2003 «Безпечність машин. Безпечні відстані для запобігання досягненню ніг небезпечних зон»; ДСТУ EN 1005-2:2005 «Безпечність машин. Фізичні можливості людини. Частина 2. Ручне переміщення машин та їхніх складових частин»; ДСТУ EN 1005-3:2005 «Безпечність машин. Фізичні можливості людини. Частина 3. Рекомендовані обмеження зусиль під час роботи з машинами», ДСТУ EN 954-1:2003 «Безпечність машин. Елементи безпечності систем керування. Частина 1. Загальні принципи проектування», ДСТУ EN 981-2001 «Безпечність машин. Система звукових і візуальних сигналів небезпеки та попередження»; ДСТУ EN 563-2001 «Безпечність машин. Температури поверхонь, доступних до дотику. Ергономічні дані для встановлення граничних значень температури гарячих поверхонь».

Вимоги безпечної експлуатації пресувально-ковальського обладнання регламентують у важкому машинобудуванні — Правила з охорони праці у ковальсько-пресовому виробництві (НПАОП 28.4-1.31-89), в авіаційному машинобудуванні — Правила безпеки праці при заготовочно-штампувальних роботах (НПАОП 28.4-1.39-91), на автомобільному транспорті — Правила охорони праці на автомобільному транспорті (НПАОП 0.00-1.62-12). Існують Державні санітарні правила для ковальсько-пресових цехів, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 09.07.1997 № 200.

На листозгинальні три- і чотиривалкові машини з механічним і гідравлічним приводом поширюється ДСТУ ГОСТ 12.2.116:2007 «Машини листозгинальні три- та чотиривалкові. Вимоги щодо безпеки». На автоматичні лінії для різання металу, у тому числі з використанням таких типів ножиць, як ножиці сортові кривошипні закриті; ножиці кривошипні листові з похилим ножом; ножиці листові гідравлічні з похилим ножом; ножиці комбіновані; висічні ножиці; дводискові ножиці; багатодискові ножиці; скрапні алігаторні ножиці; скрапні гідравлічні ножиці, поширюється ДСТУ ГОСТ 12.2.118:2007 «Ножиці. Вимоги щодо безпеки».

Вимоги безпечної експлуатації силових механізмів пресів визначають ДСТУ EN 693:2010 «Верстати. Преси гідравлічні. Вимоги щодо безпеки»; ДСТУ EN 13736:2010 «Верстати. Преси пневматичні. Вимоги щодо безпеки»; ДСТУ ГОСТ 12.2.113:2007 «Преси кривошипні. Вимоги щодо безпеки».

Пневматичні та гідравлічні системи повинні відповідати вимогам ГОСТ 12.2.040–79 «ССБТ. Гидроприводы объемные и системы смазочные. Общие требования безопасности конструкции», ГОСТ 12.2.086–83 «ССБТ. Гидроприводы объемные и системы смазочные. Общие требования безопасности к монтажу, испытаниям и эксплуатации», ГОСТ 12.2.101–84 «ССБТ. Пневмоприводы. Общие требования безопасности к конструкции» (п. 1.5 розділу IV НПАОП 0.00-1.68-13), причому існують ДСТУ EN 982:2003 «Безпечність машин. Вимоги безпеки до гідравлічних та пневматичних систем і їх складових частин. Гідравліка»; ДСТУ EN 983:2003 «Безпечність машин. Вимоги безпеки до гідравлічних та пневматичних систем і їх складових частин. Пневматика».

Вимоги безпечної експлуатації пресувально-штампувального обладнання визначають ГОСТ 12.2.117–88 «Прессы гидравлические. Требования безопасности»; ГОСТ 12.3.026–81 «Работы кузнечно-прессовые. Требования безопасности»; ГОСТ 12.2.114–86 «Прессы винтовые. Требования безопасности»; ГОСТ 12.2.109–89 «Штампы для листовой штамповки. Общие требования безопасности»; ГОСТ 12.2.017–93 «Оборудование кузнечно-прессовое. Общие требования безопасности», ГОСТ 12.2.017.4–2003 «Прессы листогибочные. Требования безопасности».

Наказами ДП «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» Міністерства економічного розвитку і торгівлі України з 01.01.2016 припинено дію на території України цих та 12770 інших стандартів колишнього СРСР. Також вважаються не обов'язковими до виконання вимоги ГОСТ, на які посилаються чинні нормативно-правові акти.

Електричне та електронне обладнання верстатів повинно відповідати вимогам ДСТУ EN 60204-1:2004 «Безпечність машин. Електрообладнання машин. Частина 1. Загальні вимоги».

Загальні вимоги до експлуатації та випробування верстатів визначає ДСТУ 2807-94 «Устаткування метало- і деревообробне. Загальні вимоги безпеки і методи випробувань».

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ВЕРСТАТІВ ДЛЯ ХОЛОДНОГО ОБРОБЛЕННЯ МЕТАЛІВ

Роботи пресів та обслуговування верстатів входять до Переліку робіт з підвищеною небезпекою (пп. 85, 115 Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15).

Преси, в тому числі вальцювальні для холодного оброблення металів, з ручним навантаженням та/або розвантаженням, у яких рухомі робочі частини можуть мати хід понад 6 міліметрів та швидкість понад 30 міліметрів за секунду, входять до Переліку типів машин, до яких застосовується процедура оцінки відповідності машини вимогам Технічного регламенту безпеки машин (п. 9 додатка 9 до Технічного регламенту безпеки машин, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 62).

Технологічне устаткування хімічної, металургійної, ливарної, деревообробної та інших видів промисловості входить до Переліку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (додаток 3, п. 12 Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 № 1107, далі — Порядок № 1107). Суб'єкт господарювання повинен отримати на його експлуатацію дозвіл від територіальних органів Держгірпромнагляду (Держпраці). Ковальсько-пресове устаткування для харчової, переробної, поліграфічної, легкої та текстильної промисловості входить до Переліку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, що експлуатуються (застосовуються) на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки (додаток 7 до Порядку № 1107). На його експлуатацію суб'єкт господарювання повинен отримати декларацію відповідності його матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки.

Відповідно до ст. 21 Закону України «Про охорону праці» «одержання дозволу не вимагається у разі експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, яке прийнято в експлуатацію з видачею відповідного сертифіката або щодо якого зареєстровано декларацію про готовність до експлуатації, а також у разі реєстрації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці». Нажаль, з урахуванням цих вимог не внесено зміни до Порядку № 1107 та відсутні однозначні тлумачення щодо конкретних видів сертифікату або декларації, які беруться до уваги під час вирішення питання про необхідність отримання документів дозвільного характеру.

До виконання робіт, наприклад, на пресувальному верстаті допускається особа, яка досягла 18-річного віку, пройшла медичний огляд, навчання та інструктаж з питань охорони праці (розділ 7 НПАОП 28.4-1.02-90). До постійних робіт на пресувальному верстаті повинна залучатися особа за професією пресувальник, наприклад, на гідропресах; твердих сплавів; у металургійному виробництві; на гарячому штампуванні, який залежно від впливу на нього виробничих чинників повинен забезпечуватися спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до вимог Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту (НПАОП 0.00-4.01-08).

Параметри мікроклімату у виробничих приміщеннях повинні бути допустимими за умовами праці відповідно до вимог Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджених наказом МОЗ України від 08.04.2014 № 248.

Керівник суб'єкта господарювання повинен визначити особу, відповідальну за справний технічний стан та безпечну експлуатацію верстатного обладнання, яка повинна проводити періодичну перевірку та випробовування верстатного обладнання, результати яких повинні відображатися у журналі технічного обслуговування і нагляду верстатів (п. 1.10 розділу V; п. 1.4. розділу VI НПАОП 0.00-7.11-12).

Випробування верстатів повинно проводитися відповідно до ДСТУ 2807-94.

ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ*

Захисні пристрої верстата повинні відповідати таким вимогам:

- виключати можливість потрапляння рук працюючого у небезпечну зону;
- бути доступними для огляду робочого органу преса (штампу) та контролю його роботи;
- виключати можливість травмування самим захисним пристроєм;

* Вимоги до огорожувальних засобів, засобів доступу та електробезпеки верстатів аналогічні вимогам, наведеним у статті М. Федоренка «Безпечна експлуатація верстатів для холодного оброблення металів. Ручне оброблення металів різанням» (додаток до журналу «Охорона праці», № 3, 2016 р.).

- допускати налагодження, заміну робочого органу (штампу), змащення;
- не повинні ускладнювати укладання та видалення заготовок.
- не повинні створювати додаткові фізичні та інші навантаження для працюючого.

Слід розрізняти поняття «огорожа» та «захисний пристрій». Огорожа – частина машини, яка використовується спеціально для забезпечення захисту через фізичну перешкоду (перепони); захисний пристрій – пристрій (крім огорожі), який зменшує ризик, самотійно або в комбінації з огорожею (п. 3 Технічного регламенту безпеки машин, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 62).

Огорожа, що перешкоджає доступу до небезпечної зони та доступ до якої необхідний для виконання технологічних операцій, повинна забезпечуватися блокуванням, що забезпечує роботу обладнання тільки при захисному положенні огорожі (п. 2.1.2.5 ДСТУ 2807-94). Огорожа у захисному положенні не повинна допускати самовільного переміщення (перекосу, зсуву) із захисного положення (п. 2.1.2.7 ДСТУ 2807-94). Захисні пристрої конструктивно виконуються суцільними або сітчастими, у разі необхідності забезпечуються оглядовим віконцем, виготовленим з безпечного скла. Захисні пристрої, які знімаються частіше ніж 1 раз на зміну (для налагодження, заміни інструмента або оброблюваної деталі), повинні мати масу не більше 6 кг і кріплення, що не потребує використання спеціального інструмента та обладнуватися спеціальними пристроями (ручками, скобами тощо). Захисні пристрої відкриваючого типу, що переміщуються у вертикальній або горизонтальній площинах, повинні переміщуватися із зусиллям не більше 40 Н (4 кг) і мати пристрій для зручного відкривання або закривання (наприклад, ручку) (пп. 2.1.2.4; 2.10.1.1 ДСТУ 2807-94).

Відстань між нерухомими найбільш виступаючими частинами верстата повинна становити не менше 0,5 м, між рухомими – не менше 0,75 м, а у разі неможливості дотримання цих відстаней виключають можливість проходження людини (п. 2.1.1.6 ДСТУ 2807-94). Гідравлічні або пневматичні трубопроводи, що перебувають під тиском понад 25 МПа, повинні бути закриті захисними огорожами (екранами); для контролю тиску у них встановлюється манометр у доступному для обслуговування місці (пп. 2.1.2.15; 2.1.3.6 ДСТУ 2807-94).

Ножна педаль повинна бути огорожена кожухом, відкритим тільки з фронту обслуговування, що виключає можливість дії на неї. Утримування пускових пристроїв (пускових кнопок, педалей, важелів керування тощо) пресувального верстата, муфт включення та гальм повинно забезпечувати швидке та надійне вмикання (вимикання) обладнання та виключати можливість випадкового або самовільного вмикання його на робочий хід.

Верстат повинен бути зупинений у разі:

- заміни робочого інструмента (наприклад, штампу), закріплення або встановлення деталі, що обробляється, зняття деталі з верстата;
- ремонту, чищення та змащення верстата, прибирання робочої зони;
- раптової зупинки обладнання внаслідок припинення подачі електроенергії, спрацюванні захисних пристроїв, заклинювання або потрапляння у робочу зону сторонніх предметів;
- загоряння або появи запаху диму або запаху, характерного для горіння ізоляції;
- відчуття дії електричного струму під час дотику до металевих частин верстата;
- пошкодження пускових пристроїв (захисної кришки, ізоляції електричного кабелю, «залипання» контактів пускових пристроїв тощо);
- появи не властивого для нормальної роботи верстата підвищеного шуму, стукоту, вібрації тощо.

Для збирання мастильно-охолоджувальних рідин та запобігання розливу їх на підлогу застосовувати піддони. Під час переміщення та зберігання мастильно-охолоджувальних рідин дотримуватися вимог ДСТУ 4454:2005 «Нафта і нафтопродукти. Маркування, пакування, транспортування та зберігання» (пп. 1.13; 10 розділу IV НПАОП 0.00-1.68-13).

Порядок оброблення матеріалів (заготовок) визначається технологічною документацією (наприклад, технологічними картами). Працівники під час виконання робіт з холодного оброблення металів повинні дотримуватися вимог Інструкції з охорони праці під час виконання монтажних робіт інструментами і пристроями, затвердженої наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 05.06.2001 № 254, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 20 липня 2001 р. за № 616/5807 (п. 1.7 розділу IV НПАОП 0.00-1.68-13).

ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС РОБОТИ НА ПРЕСУВАЛЬНО-ШТАМПУВАЛЬНОМУ ВЕРСТАТІ

Перед проведенням робіт виставити робочі параметри (тиск, температуру) пресувального обладнання, а також використовувати робоче оснащення (наприклад, прес-форми) відповідно до технологічної документації.

Штампи повинні бути закритого типу в усіх випадках, коли це можливо за умов оброблення деталей. Під час штампування дрібних деталей невеликими партіями подавання заготовок у штамп виконувати із застосуванням засобів малої механізації (лотків, шибєрів). Подавання заготовок у штамп і видалення відштампованих деталей та відходів зі штампа вручну як із застосуванням пінцетів, кліщів, крючків та інших допоміжних засобів, так і без них, допускається за наявності на пресі ефективних захисних пристроїв (дворучне включення, фотоелектронний захист, огороження небезпечної зони преса тощо) або при застосуванні штампів безпечної конструкції, висувних або відкидних матриць, зблокованих із приводом преса. Ручне подавання матеріалу на матрицю під час штампування з листа дозволяється за наявності напрямної лінійки та упорів на штампі. Для довгих листів додатково застосовувати роликові столи.

На невеликих штампах, що застосовуються на пресах з малим ходом повзуна, передбачати зазори безпеки між рухомими і нерухомими їх частинами:

- не більше 8 мм — між верхнім рухомих знімачем і матрицею, між нерухомих нижнім знімачем і пуансоном при перебуванні повзуна у верхньому положенні;
- не менше 20 мм — між нижнім знімачем і притиском та пуансонотримачем, між втулками (у штампах з напрямними колонками) і знімачем під час перебування повзуна в нижньому положенні.

На пресах з великим ходом повзуна зазначений зазор безпеки 20 мм повинен бути збільшений з таким розрахунком, щоб виключити можливість притиснення руки працюючого між матрицею та пуансоном у нижньому положенні повзуна. Якщо за умовами роботи неможливо дотримати зазори безпеки між рухомими і нерухомими частинами (улаштування штампа на пресі з нерегульованим великим ходом повзуна), небезпечні зони повинні бути огорожені.

У штампах з напрямними колонками повинно блокуватися сходження напрямних втулок з колонок під час підйому повзуна. Протидіжнимні пристрої не повинні виходити з напрямного отвору під час роботи преса. Під час штампування з рулону, крім основних рулонниць, застосовувати пристрої для змотування відходів у вигляді стрічки або ножі для розрізання стрічки при виході її зі штампа. Під час закріплення верхньої частини штампа за допомогою хвостовика розміри його повинні відповідати отворі в повзуні преса. За потреби повинні використовуватися інші наявні в повзуні преса елементи кріплення (різбові, наскрізні отвори). Застосовувати на хвостовиках штампів перехідні втулки дозволяється у випадках, коли хвостовик призначений тільки для центрування. Укладення заготовок та видалення деталей та відходів здійснюється тільки. Укладення заготовок та видалення відштампованих деталей та відходів з-під пресового простору допускається тільки при фіксованому знаходженні повзуна у верхньому вихідному (початковому) положенні.

Видалення застряглих у штампі деталей та відходів виконувати відповідними пристроями (гачками, щітками) при вимкненому пресі. Для зручного закладання заготовок у штамп пінцетом, кліщами на відповідних його деталях мають бути виїмки, пази, скоси. Змащування штампів виконувати за допомогою спеціальних пристроїв (ручних розбризкувачів або стаціонарних пристроїв для змазування) задля запобігання потрапляння руки працюючого у небезпечну зону.

Під час роботи на штампувальному верстаті заборонено:

- проводити штампування деталей з ручним подаванням у штамп на пресувальному обладнанні в автоматичному режимі;
- проводити роботу з відключеним блокуванням захисних пристроїв або знятою огорожею;
- видаляти руками деталі та відходи, що застрягли;
- проводити регулювання захисних пристроїв на працюючому обладнанні;
- застосувати випадкові шайби та прокладки для кріплення штампів;
- установлювати декілька пружин у штампах в наборі по висоті без центрувальних елементів, що запобігають зсуванню пружин;
- установлювати на підкладні бруси штампи із твердосплавними робочими деталями.

Заборонено проводити роботи на пресувальному верстаті у разі:

- несправності пристроїв для затискання заготовок і дефектів робочого органу (наявності на штампі тріщини, збитої ударної поверхні тощо);
- заклинювання повзуна;
- нерівномірного поштовхоподібного руху робочих частин преса (стола, повзуна);
- сходження напрямних втулок зі стовпчиків під час роботи штампа (у разі закріплення верхньої частини штампа до повзуна преса тільки хвостовиком або у разі застосування кулькових напрямних елементів);
- зниженого тиску або витікання рідини з гідросистеми верстата.

Штампи повинні надійно кріпитися на пресі. Під час роботи на пресах періодично перевіряти кріплення штампів до преса, кріплення деталей штампів, стан захисних пристроїв, прочищати канали для змащення та виходу повітря. Під час штампування на верстатах з висувними столами контроль положення оснастки на робочому столі виконувати перед кожним ходом робочого столу та під час його переміщення в робочу зону.

Під час роботи на пресі з числовим програмним керуванням установлення деталі та її знімання, протирання обтяжних пуансонів і нанесення на них змащення виконувати при розведених повзунах і балансирах, що забезпечують доступ до оснастки, піднятому верхньому порталі та відведених контрформовках і при відключеному електроживленні. Включення руху робочих органів преса здійснювати після виходу працівників з робочої зони. Розкривати затискні пристрої після відведення порталу, контрформовок і скидання тиску в гідроциліндрах столу і балансирів. У разі розривання заготовки та перекошування контрформовок у процесі обтягування рух робочих органів зупинити. Прорізи станини між столом і повзуном закривати щитами.

ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС РОБОТИ НА ЗГІНАЛЬНОМУ ВЕРСТАТІ

Заготовки, які подаються до профілезгинальних машин, повинні мати випрямлені та зачищені торці для забезпечення вільного заправлення їх у затискний пристрій. Під час згинання металу на згинальних верстатах застосовувати приймальні пристрої (столи) із запобіжними огорожами. Подавання та направлення листів у валки листоправильних багатовалкового верстата виконувати за допомогою механізованого пристрою для подавання та приймання листів на столи (рольганги) та відключення верстата при неправильному подаванні листа. Під час згинання профілів на роликівих верстатах застосовувати захисні пристрої для запобігання потраплянню пальців рук працюючого між роликом та деталлю.

Під час роботи на згинальному верстаті **заборонено**:

- перебувати на відстані менше 1 м від профілю, що згинається (п. 3.6 розділу IV НПАОП 0.00-1.68-13), та при ручному завантаженні заготовок наближатися ближче 200 мм до валків (п. 10.5 ДСТУ ГОСТ 12.2.116:2007);
- перебувати у зоні знімання заготовки;
- розправляти складки, що утворилися на полотні або папері (у разі використання під час прокатування полотна або паперу);
- протирати опорні ролики та валки під час їх обертання;
- проводити вимірювання та звільняти заготовки під час повороту згинальних важелів.

Заборонено проводити роботи на згинальному верстаті у разі:

- випередження одного кінця або нерівномірного (ривками) переміщення траверси;
- невідповідності ходу повзуна (верхнього вала) показанням індикатора;
- значного провисання верхнього валка та прогину верхньої поверхні балки верстата (постелі) під час прокатування.

Згинання вузьких смуг виконувати із застосуванням спеціальних пристроїв для підтримування заготовок у зоні згинання (п. 10.6 ДСТУ ГОСТ 12.2.116:2007). Згинання великогабаритних виробів виконувати з використанням вантажопідіймальних механізмів. Під час завантаження великогабаритних заготовок вручну їх маса не повинна перевищувати норми для підйому вручну (п. 10.7 ДСТУ ГОСТ 12.2.116:2007).

ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС РОЗКРОЮВАННЯ МЕТАЛУ (ПРЕС-НОЖИЦІ, ГІЛЬЙОТИННІ НОЖИЦІ)

Подавання пруткового матеріалу до верстатів для розкроювання повинно бути механізованим.

Гільйотинні ножиці з похилим верхнім ножом для розрізання листового матеріалу повинні бути обладнані:

- пристроями для подавання, укладання та підтримання листів (стіл, рольганг, кронштейн, підставка) на рівні нерухомого ножа та механізмом для виведення заготовки з робочої зони ножиць;
- напрямними та запобіжними лініями для позначення місця різання, укріпленими так, щоб місця розрізу залишались видимими для працюючого;
- запобіжними пристроями, зблокованими з пусковим механізмом;
- роз'єднувальними пристроями для відключення електродвигуна для унеможливлення пуску ножиць сторонніми працівниками;
- противагами для запобігання самовільному опусканню ножової балки під дією власної маси та маси робочого інструмента;
- пристроєм для утримання ножової балки у верхньому положенні під час проведення налагоджувальних робіт;
- пристроями, що запобігають потраплянню руки працюючого під дію робочого органу (ножа).

Циліндричні затискні пристрої гільйотинних ножиць повинні мати спеціальну огорожу з регулюванням по висоті залежно від товщини матеріалу, що розрізається.

Роликові (двотискові, багатотискові) і вібраційні (висічні) ножиці повинні мати пристрої для регулювання зазорів залежно від виду матеріалу та товщини листа, що розрізається, столи, спеціаль-

ні пристосування для різання (обрізання) довгомірних і великогабаритних деталей (різання на смуги, по колу, обрізання по контуру).

Стрічкові та дискові круглі пилки повинні мати спеціальні пристосування для забезпечення стійкого положення матеріалу, що розрізається.

Заміна інструмента під час розкроювання металу на гільйотинних ножицях виконувати за допомогою спеціальних пристроїв, зазначених у технологічній документації.

Для різання на гільйотинних ножицях малих за розмірами заготовок повинні застосовуватися спеціальні накладки.

Біля верстата для розкроювання листового матеріалу розміщувати пристрої для укладання листів, напрямні елементи та упор для обмеження подавання листів.

Під час розкроювання тонколистового матеріалу із застосуванням заднього упора застосовувати підтримувальні пристрої.

Під час обрізання великогабаритних довгомірних деталей на дводискових і висічних ножицях та деталей масою понад 15 кг застосовувати спеціальні опори, підставки, столи висотою на рівні ножів. Під час подавання малогабаритних заготовок складної конфігурації використовувати спеціальні підтримувальні пристрої. Відходи і обрізки металу прибирати від ножиць при вимкненому двигуні і повному зупиненні приводного механізму.

Під час роботи на верстатах для розкроювання металу **заборонено**:

- пересувати матеріал на робочому столі після натискання на педаль та під час різання заготовки;
- вручну приймати та підтримувати відрізані кінці заготовки;
- різати деталі без використання затискного пристрою, за відключеного або заблокованого пристрою огорожі;
- рубати заготовки з магнієвих, жароміцних або інших надтвердих сплавів;
- використовувати ножі, що мають щербини, вм'ятини, тріщини у будь-якій його частині, затуплену різальну кромку, а також за наявності зазорів між різальними кромками ножів більше допустимої величини, зазначеної у технологічній документації на виконання процесу.

ВІДЗНАЧАЄМО У ТРАВНІ

- | | |
|---------------------|--|
| 1 і 2 травня | — День праці (День міжнародної солідарності трудящих) |
| 1 травня | — Пасха |
| 8 травня | — День пам'яті та примирення |
| | — День матері |
| 9 травня | — День Перемоги |
| 15 травня | — Міжнародний день сім'ї |
| 21 травня | — День науки |
| 24 травня | — День слов'янської писемності і культури |
| 28 травня | — День працівників видавництва, поліграфії і книгорозповсюдження |
| | — День прикордонника |
| 29 травня | — День працівників хімічної галузі |
| 31 травня | — Всесвітній день без тютюну |



НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ОХОРОНА ПРАЦІ

НА ДОПОМОГУ СПЕЦІАЛІСТУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
№ 4/2016

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

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

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

ЗАПИТУВАЛИ? ВІДПОВІДАЄМО!



Відповідно до вимог Рекомендацій щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджених 07.02.2008, згідно з п. 3 необхідно «У Положенні про СУОП..., а також у посадових інструкціях визначати загальні й конкретні обов'язки кожного працівника, його повноваження у сфері охорони праці».

Просимо роз'яснити: чи необхідно вказувати у посадовій інструкції обов'язки працівника з охорони праці у повному обсязі (з прив'язкою до специфіки виконуваних робіт), якщо вони викладені у Положенні про СУОП підприємства і працівник ознайомлений із СУОП під підпис, або чи достатньо буде у посадовій інструкції послатися на обов'язки працівника з охорони праці, які вказані у СУОП?

За зверненнями громадян



Розділ «Відповідальність» посадової інструкції містить показники оцінки роботи працівника та межі його особистої відповідальності за результати діяльності та виконання робіт. Працівник повинен нести відповідальність як за виконання посадових завдань та обов'язків, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, так і за виконання вимог правил з охорони праці



ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 18.12.2015 № 5820/0/4.4-06/6/ДП-15

Державна служба України з питань праці (далі — Держпраці) розглянула лист та повідомляє.

Законодавство України про охорону праці складається з Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Загальними положеннями Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, що містяться у Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 (далі — Довідник), зазначено, що конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями працівників усіх категорій, які розробляють і затверджують на основі типової кваліфікаційної характеристики роботодавці, враховуючи конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису підприємства, установи, організації.

Посадова інструкція визначає організаційно-правовий статус працівників і передбачає відповідний перелік конкретних завдань та обов'язків, прав, повноважень, відповідальності, необхідних знань та кваліфікації, які забезпечують належні умови для ефективної роботи працівника.

Посадові інструкції складаються для працівників усіх посад з урахуванням вимог та рекомендацій Довідника, а також положення про відповідний структурний підрозділ.

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці (далі — СУОП). СУОП організовується таким чином, щоб було забезпечено адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, які впливають на стан охорони праці, орієнтованого на проведення запобіжних дій, які унеможливають виникнення небезпечних ситуацій.

Об'єктом управління охороною праці є діяльність функціональних служб та структурних підрозділів підприємства щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках на підприємстві в цілому.

В Україні діє національний стандарт ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги» та OHSAS 18002 як пробаційний стандарт ДСТУ-П OHSAS 18002



Атрибутом посадової особи є посадова інструкція, а не посадові обов'язки, визначені у Положенні про систему управління охороною праці підприємства, нормативні документи стосовно структури якого мають рекомендаційний характер

для інформування і визначення можливості його застосування в умовах національного ринку та з особливістю СУОП на національних підприємствах.

Розділ 4 OHSAS 18001:2010 визначає, що керівництво підприємства повинно визначити обов'язки, функції, розподіл відповідальності та підзвітності, делегування повноважень для полегшення результативного управління; обов'язки, відповідальність та повноваження має бути задокументовано та доведено до відома відповідних осіб.

Відповідне документування можна здійснити шляхом визначення конкретних повноважень працівника у сфері охорони праці в посадових інструкціях.

Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці (далі — Рекомендації), що були затверджені Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008, з метою сприяння суб'єкту господарювання щодо досягнення рівня охорони праці на виробництві, що відповідає мінімальних вимогам до забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці, носять виключно рекомендаційний характер.

Використовуючи Рекомендації, суб'єкт господарювання має можливість розробити власну систему управління охороною праці на підприємстві як складову частину загальної системи управління організацією.

Заступник Голови О. Румежак



Просимо надати роз'яснення, чи можна проводити перевірку знань з питань охорони праці новоприйнятого працівника до початку допуску його до самостійної роботи в день закінчення стажування?

За зверненнями громадян



**ЛИСТ ДЕПАРТАМЕНТУ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
від 05.01.2016 № 63/4/4.4-ДП-16**

Державна служба України з питань праці розглянула звернення та повідомляє.

Загальна норма щодо навчання з питань охорони праці та проведення інструктажів під час прийняття на роботу і в процесі роботи закріплена статтею 18 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закон), відповідно до якої працівники повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій.

Вимоги щодо організації навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві визначені в розділі 3 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі — Типове положення).

Відповідно до пункту 3.1 Типового положення працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

На підприємствах на основі Типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці, розробляються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці (пункт 3.17 Типового положення).

Згідно з пунктом 7.1 Типового положення новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2—15 змін або дублювання протягом не менше шести змін. Стажування або дублювання проводиться, як правило, під час професійної підготовки на право виконання робіт з підвищеною небезпекою у випадках, передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці.

Власними локальними актами роботодавця встановлює терміни проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, які не суперечать вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Обов'язкова до виконання норма встановлена у пункті 7.9 Типового положення, згідно з якою працівник допускається до самостійної роботи після закінчення стажування (дублювання) та при задовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці.

Директор В. Сажієнко



Мета стажування – набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як 3 роки. Робота керівників стажування може оплачуватися на строк стажування щомісяця у розмірах не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи (ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI).



Існують Порядки укладання договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях, Типова форма договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях, затверджені постановою КМУ від 16.01.2013 № 20.



Редакція журналу «ОХОРОНА ПРАЦІ»

Ціни від виробника!

Знаки безпеки, що відповідають Технічному регламенту,
стандартні і на замовлення



ВІДПОВІДАЛЬНИЙ
ЗА ПОЖЕЖНУ БЕЗПЕКУ



Передплачуєте єдиний в Україні
державний науково-виробничий
журнал «Охорона праці»

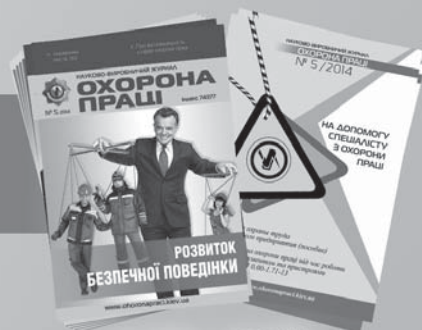
Індекси журналів:

«Охорона праці» – 74377

«Охорона 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



Російською
та українською
мовами

ЗНАКИ ДОРОЖНІ, ЗНАКИ БЕЗПЕКИ



КОЛЬОРОВІ НАОЧНІ ПОСІБНИКИ:
СТЕНДИ, ПЛАКАТИ, ПЛАНШЕТИ



ЖУРНАЛИ, ПОСВІДЧЕННЯ,
ІНСТРУКЦІЇ, БЛАНКИ

Докладну інформацію та повний каталог продукції
отримайте у Вашого менеджера

УСІ ЧИННІ
В УКРАЇНІ ДСТУ,
ГОСТИ



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