

■ Дорожня карта
перевірки

■ Про заміну канатів
підймальних споруд



№ 5/2016

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

індекс 74377



www.ohoronapraci.kiev.ua

БЕЗПЕКА ПОНАД УСЕ!

АВЦЕНТР

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

3M

CERVA
simply safety

DUPONT

BICAP
ABSOLUTELY SAFE

BLS

UNIVET

EVONIK
INDUSTRIAL

MAPA
PROFESSIONNEL

SCOTT
SAFETY

VOCHOC

VOSS
HELIX



+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



21189
ІСТУ 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

ПЕРЕДПЛАТНА АКЦІЯ ВІД ЖУРНАЛУ «ОХОРОНА ПРАЦІ»



ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

З **1 травня до 30 червня** передплатіть журнал
«Охорона праці» на II півріччя 2016 року
та отримайте один із призів.

Щоб узяти участь у розіграві, Вам потрібно:

- передплатити журнал до 30 червня 2016 року;
- надіслати копію абонементу про передплату до 10 липня на адресу:

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

На абонементі потрібно обов'язково
вказати контактний номер телефону.

**Передплатити журнал можна в редакції
(тел./факс: (044) 559-19-51)
або в найближчому
поштовому відділенні**

ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕМОЖЦІВ ВІДБУДЕТЬСЯ 18 ЛИПНЯ

ПРИЗИ*:

I місце – набір «На допомогу спеціалісту з охорони праці»: альбом «Електробезпека», ламіновані плакати «Перша медична допомога», комплект журналів реєстрації, «Порядок проведення розслідування...», набір знаків безпеки, планінг (якщо передплатити не менше чотирьох примірників журналу на II півріччя).

II місце – комплект журналів реєстрації, альбом «Електробезпека», «Порядок проведення розслідування...», планінг (якщо передплатити не менше двох примірників журналу на II півріччя).

III місце – набір знаків безпеки, «Порядок проведення розслідування...» (якщо передплатити один примірник журналу на II півріччя).

Заохочувальні призи:

чашка, футболка, кепка,
планінг з логотипом журналу.

* Отримання призу передбачає сплату 1 грн.



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

Костиця Василь Іванович –
Національний координатор
(06.1996–02.2013) МОП в Україні

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

Мірошніченко Олексій Валентинович –
виконавчий віце-президент Конфедерації
роботодавців України

Савчук Сергій Петрович –
Національний координатор
Міжнародної організації праці в Україні

Українець Сергій Якович –
заступник голови 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

Володимир Терещенко
Свято вдалося! Усім дякуємо! 4
Підсумки Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей»

Сергій Подорожний
Дорожня карта перевірки 10
Про особливості організації заходів державного нагляду на Кіровоградщині

Олена Місяць
Оцінка ризиків по-англійськи 14
Як працює одна з найкращих у світі систем безпеки та гігієни праці

Дмитро Матвійчук,
Людмила Солодчук
Аварія на ЧАЕС: 30 років потому 18
Репортаж кореспондентів «Охорони праці» про будні працівників, які перетворюють об'єкт «Укриття» на екологічно безпечну систему

Віталій Сажієнко
Чия справа, того й відповідальність 22
Види та розміри відповідальності за порушення законодавства про працю

Олександр Коваленко
Із власного досвіду 28
Як ефективно організувати взаємодію замовника та генпідрядника, підрядника та субпідрядника

Ростислав Сурін, Дмитро Ященко
Тема для обговорення 30
Про інженера з ОП — стажиста, кишенькові брошури для працівників і спосіб зекономити на журналах реєстрації інструктажів

Олег Моїсєнко
Роботи з підвищеною небезпекою: план дій 32
Перша стаття нової рубрики на допомогу спеціалісту з ОП щодо виконання підприємством робіт з підвищеною небезпекою

Сергій Колесник
Завантажений і дуже небезпечний 34
Про досвід поводження з небезпечними речовинами у ТОВ «Данай»

Петро Бабич
Про заміну канатів підймальних споруд 36
Як правильно оформити та зробити відповідні записи у документах

Вадим Кобець
Чи переможе справедливість? 38
Про труднощі, з якими стикаються фахівці Держпраці, захищаючи права потерпілих на виробництві

Микола Федоренко
Уроки державної мови: провід чи електропроводка, кабель чи шнур? 40
Про відмінності в термінах та про їх вживання у НПАОП

Вадим Кобець
Розваги без травм 42
Про те, як на Сумщині опікуються безпечною експлуатацією дитячих ігрових та спортивних майданчиків

■ Медицина праці

Наталія Рингач
Втрати трудового потенціалу внаслідок передчасної смерті 44
Методики розрахунку витрат, пов'язаних із проблемами зі здоров'ям

Вадим Кобець
Не економте на здоров'ї 48
ПАТ «Турбоатом»: дбати про здоров'я персоналу — економічно вигідна справа

■ Соціальний захист

Анатолій Тимошенко
Коли позитивна динаміка не надто радує 52
Причини, через які при прийманні та у процесі роботи персонал не скаржиться на проблеми зі здоров'ям

■ На допомогу спеціалісту з охорони праці

PAS 1010:2011. Настанова з менеджменту психосоціального ризику на робочому місці

Тимчасові правила утримання та експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків



Читайте в наступному номері:

**Репортаж наших кореспондентів з конференції з оцінки ризиків
Шумова карта компанії «Тетра Пак Україна»**

ЧИТАЙТЕ НАС НА
www.facebook.com/1415021262063604



Редакція журналу

Матвійчук Дмитро Лаврентійович —
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@ohorona.praci.kiev.ua www.ohorona.praci.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. —
Моїсєнко Олег Васильович (097) 694-01-21
Волинська, Івано-Франківська, Житомирська,
Закарпатська, Київська та м. Київ, Львівська, Рівненська,
Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька обл. —
Фандєєв 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 06.05.2016. Формат 60х84/8.
Папір — крейдований глянцевий. Друк — офсетний.
Ум. друк. арк. — 14,02. Наклад 4 118. Зам. № 468.
Надруковано в друкарні ТОВ «Інтерекспресдрук».
03680, Київ, вул. Сім'ї Сосніних, 3.
Журнал видається українською

Спеціально до Всесвітнього дня охорони праці!

3M 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 3M 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* 3M, щоб дізнатись більше про акцію!

*Спеціальні умови придбання надаються офіційними дистриб'юторами 3M Україна:

ТОВ Фірма «АВ ЦЕНТР» +380(44) 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



Свято вдалося. Усім дякуємо!

У Центрі дитячої та юнацької творчості Солом'янського району м. Києва відбулося врочисте нагородження переможців Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей». Дев'ятеро юних переможців отримали заслужені призи, а діти, що вітали їх із залу, – серйозну мотивацію для подальшої участі в конкурсі.

Рівно о 10-й годині ранку 28 квітня поблизу парку «Відрадний» зібралися переможці конкурсу, їхні рідні та знайомі, гості та члени журі, щоб ушанувати пам'ять загиблих на виробництві.

Нести кошик із квітами до меморіального каменя, закладеного на їхню честь кілька років тому, організатори конкурсу довірили найменшим переможцям – Артемові Венгеровичу з Одеси й Ганні Іваніній з Києва.

Біля місця покладання квітів усі зупинилися, і лише Аня з Артемом під жалобну музику у виконанні оркестру Київського військового ліцею імені Івана Богуна підійшли до каменя. Після покладання діти стали в почесну варту разом із ліцеїстами.

Дмитро Матвійчук оголосив хвилину мовчання на згадку про загиблих на виробництві. Барабанщик неквапливо відміряв час, і над алеями парку залунав величний Гімн України. Так Батьківщина вшанувала пам'ять своїх синів і дочок, чий безцінний життя обірвалися на виробництві.

Кожний із присутніх поклав гвоздики до меморіального каменя. Момент був урочистим, конкурсант – від 16-річної Марії Тимченко і до 7-річної Ганнусі Іваніної розуміли й усвідомлювали його важливість, думаючи про тих, на честь кого було встановлено цей пам'ятний знак.

Ошатно вбрані діти, квіти, музика у виконанні духового оркестру зацікавили численних відвідувачів парку. Вони теж підійшли до меморіального каменя, спостерігаючи за дійством.



А церемонію продовжили вже офіційні особи — перший заступник Голови Державної служби України з питань праці **Михайло Бардонов**, Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні **Сергій Савчук**, старший фахівець з питань соціального захисту та охорони праці бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи **Кенічі Хіросе**, голова Федерації професійних спілок України **Григорій Осовий**, голова ЦК профспілок державних установ України **Юрій Піжук**, представник департаменту освіти і науки, молоді та спорту Київської міської державної адміністрації **Ольга Чераньова**, начальник Головного управління Держпраці в Київській області **Станіслав Музиченко**, представники роботодавців, профспілок, міської і районної державних адміністрацій.



— Я часто буваю в цьому парку з дітьми, — розповідав нам Сергій із Києва, — читав, на честь кого закладено камінь, проте не замислювався про суть проблеми. Але ж тут має стояти не камінь, а стела, та ще й така, щоб її звідусіль було видно. Як мають привертати увагу й проблеми з питаннями охорони праці на виробництві. І не діти, точніше, не тільки діти повинні покладати квіти, а перші особи держави, депутати. Можливо, тоді щось зміниться в нашому житті.

А конкурсанти й гості тим часом розташувалися в затишному залі Центру дитячої та юнацької творчості. Особливо хочеться відзначити директора ЦДЮТ Галину Левченко-Гаптенко. Вона разом зі своїм колективом зробила все для того, щоб свято вдалося. Процес нагородження завжди прийнятний, особливо для тих, хто отримує нагороду. Але й ті, хто нагороджує, теж відчують радість від можливості віддячити юним талантам за працю, творчість, кмітливість.

Ще раз назвемо переможців Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей»:

- перші місця у своїх вікових групах посіли Артем Венгерович, Катерина Чебан і Марія Тимченко;
- другі місця — Анна Тепла, Анна Гошкова і Анастасія Четверик;
- треті місця — Мар'яна Дячук, Юлія Скумаєва і Діана Москаленко.

Усі призери одержали пам'ятні медалі, почесні дипломи, подарунки від редакції журналу «Охорона праці», від спонсора конкурсу компанії PepsiCo в Україні й коштовні подарунки. Про це слід сказати окремо.

Коли за третє місце вручали смартфони, маленькі глядачі спостерігали за церемонією досить спокійно. Планшети, які одержали ті, хто посів друге місце, викликали ще не захват, але вже зацікавленість: а яка ж нагорода за перше місце? А от коли вручали головні призи —

ноутбуки, зал вибухнув оплесками. Вони лунали і для переможців, і для організаторів конкурсу, які змогли гідно оцінити творчість кращих юних художників. Вочевидь, наступного року учасників конкурсу дитячого малюнка буде набагато більше!

До речі, цього року на конкурс із усіх регіонів України надійшло понад 7 тис. малюнків, їх оцінювали створені при управлінні Держпраці регіональні журі. На обласному рівні було нагороджено більш ніж 300 юних майстрів пензля й олівця. А про те, що журі було неупередженим, свідчить такий факт: коли оформляли протокол щодо підбиття підсумків Всеукраїнського конкурсу, перше місце в другій віковій групі присудили Катрусі Чебан з Полтавської області. Але ж і торік Катя перемогла в другій групі! За рік цілком змінився склад і обласного, і головного журі в Києві. Та все одно малюнок дівчинки визнали найкращим. Тож творіть! І нагороду дістане достойний.

Хочеться подякувати спонсорам конкурсу: компанії PepsiCo в Україні в особі керівника департаменту охорони праці Станіслава Бусійка й компанії ПАТ «Дікергофф Цемент Україна» в особі генерального директора Сергія Дудзяного.

Велике спасибі заслуженій артистці України Світлані Мирводі, яка своїми запальними піснями завершила урочистий концерт. Також ми вдячні духовому оркестру Київського військового ліцею імені Івана Богуня!

Усім дякуємо! Чекаємо на ваші малюнки.

Володимир Терещенко, власкор

З нагоди Всесвітнього дня охорони праці в «Укрінформі» відбулася прес-конференція «Стрес на робочому місці: колективний виклик», в якій взяли участь Голова Держпраці **Роман Чернега**, Національний координатор МОП в Україні **Сергій Савчук**, старший фахівець з питань соціального захисту та охорони праці бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи **Кенічі Хіросе**, заступник голови ради ФРУ **В'ячеслав Биковець**, голова ФПУ **Григорій Осовий** і головний редактор журналу «Охорона праці» **Дмитро Матвійчук**.

На конференції йшлося про те, що виробничий стрес впливає на працівників усіх професій і в розвинених країнах, і в країнах, які розвиваються. «За результатами численних наукових досліджень було доведено, що стрес на робочому місці може спричинити алкогольну, тютюнову та наркотичну залежність. Це серйозна проблема і для працівників, і для роботодавців, оскільки зростає тривалість відсутності працівників на робочому місці через хворобу та інші причини. Це питання потребує комплексного підходу», — наголосив Кенічі Хіросе.

Міжнародна організація праці підготувала низку методичних матеріалів, і зокрема посібник «Орієнтири щодо попередження виробничого стресу» для практичного застосування в умовах підприємств. Посібник та поради, як ним користуватися, буде опубліковано в найближчих номерах додатку до журналу.



Програма гідної праці для України



Міністерство соціальної політики України, репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок та Міжнародна організація праці співловлюють бажання до співпраці з метою просування та сприяння забезпеченню гідної праці в Україні.

Про це йдеться в **Меморандумі про взаєморозуміння** щодо реалізації **Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр.**, що був підписаний 7 квітня на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР).

Підписи під цим важливим документом поставили: директор Регіо-

нального бюро МОП для країн Європи та Центральної Азії **Хайнц Коллер**, співголова НТСЕР від сторони органів виконавчої влади, віце-прем'єр-міністр України **Павло Розенко**, співголова НТСЕР від профспілкової сторони **Григорій Осовий**, співголова НТСЕР від сторони роботодавців **Олексій Мірошніченко**.

Програма гідної праці для України на 2016–2019 рр. відповідає ключовим пріоритетам Рамкової програми партнерства уряду України — ООН та сприятиме досягненню її цілей і впровадженню Стратегії подолання бідності та Стратегії сталого розвитку «Україна — 2020». У межах імплементації Програми гідної праці МОП для

України на 2016–2019 рр. реалізовуватимуться заходи та проекти за такими напрямками:

- ⇒ сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання;
- ⇒ сприяння ефективному соціальному діалогу;
- ⇒ посилення соціального захисту й поліпшення умов праці.

Заслухавши та обговоривши доповіді учасників засідання, НТСЕР вирішила:

✓ схвалити Програму гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. та уповноважити співголів сторін Національної ради підписати Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр.;

✓ для сприяння досягненню цілей Програми, моніторингу і оцінювання її впровадження утворити **Наглядову раду Програми в такому складі: по два представники від кожної сторони Національної ради, Національний координатор МОП в Україні (за посадою), секретар Національної ради (за посадою).**

Прес-центр ФПУ

Приклад, вартий наслідування



Держпраці однією з перших серед центральних органів виконавчої влади взяла участь у добровільному консультуванні та тестуванні (ДКТ) працівників на ВІЛ-інфекцію. На початку квітня в офісі служби співробітники Київського міського центру профілактики та боротьби зі СНІДом провели тестування 50 співробітників на чолі з керівниками.

Захід відбувся в рамках проекту з протидії ВІЛ/СНІДу на робочих місцях за підтримки Міжнародної організації праці. Охочих пройти ДКТ приймали медсестра та психолог. Процедура нетривала і абсолютно безболісна, оскільки забір крові з пальця здійснюється за допомогою сучасних одноразових інструментів. Результат визначається за допомогою спеціальних тестових смужок і стає відомим через 15 хвилин. Звісно, під час його очікування трохи лячно, але поряд — психолог.

Ідея взяти участь у проекті з ДКТ виникла не на порожньому місці. Нагадаємо, що служба є однією з виконавців Загальнодержавної цільової соціальної програми протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу на 2014–2018 рр. Відповідно до свого Поло-



ження Держпраці забезпечує проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо недопущення дискримінації на робочих місцях ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД. Тож спілкування фахівців служби зі співробітниками Київського міського центру СНІДу було корисним для усвідомлення ролі держслужбовців у протидії ВІЛ/СНІДу.

Разом з тим урядовцям, Мінсоцполітики, роботодавцям не варто забувати, що Україна є однією з найбільш уражених ВІЛ/СНІДом країн в Європі, і 80% інфікованих сконцентровано саме серед працездатного населення. Станом на січень 2014 р. у країні було зареєстровано 139 543 особи, що живуть з ВІЛ (0,31% від загальної чисельності населення), та 29 005 осіб, хворих на СНІД (0,064%). За кількістю пацієнтів з ВІЛ-інфекцією Київський регіон — четвертий в Україні після Донецької, Дніпропетровської та Одеської областей. Отже, саме тут перш за все треба розгорнути активну профілактичну та інформаційно-роз'яснювальну роботу, зокрема щодо необхідності добровільного тестування.

У столиці тестування на ВІЛ-інфекцію можна пройти в кабінетах довіри Київського міського центру СНІДу у Святошинському, Голосіївському, Деснянському, Дарницькому та Дніпровському районах.

Олександр Фандєєв, спецкор, фото автора



ТОВ «КВІРІН» КОМПЛЕКСНІ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ

ДСТУ ISO 9001:2009 (ISO 9001:2008)

Концепція, проект, монтаж, обслуговування

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

(ст. метро «Контрактова площа»)

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

e-mail: kvirin@kvirin.ua

www.шпак.com

SCHRACK
SECURENET



Системи пожежної сигналізації

www.vesda.kiev.ua

VESDA
Vision Fire & Security



Аспіраційні системи
пожежної сигналізації

www.novec1230.kiev.ua



Системи пожежогасіння всіх типів

www.kvirin.com



Системи охоронної сигналізації
та контролю доступу

www.kvirin.ua



Системи раннього виявлення загрози
виникнення надзвичайних ситуацій

www.kvirin.ua

ПУЛЬТОВА ЧАСТИНА



Пульт централізованого
пожежного спостереження

Столиця

Прем'єр-міністр України Володимир Гройсман та віце-прем'єр-міністр України Павло Розенко представили нового очільника Мінсоцполітики. Як відомо, ним став Андрій Рева.

Глава уряду наголосив на високих професійних якостях та величезному досвіді роботи нового міністра у сфері соціального захисту. «Хотів би також відзначити надзвичайно важливу функцію Міністерства соціальної політики у цей складний час, який переживає наша держава. Від системи соціального захисту залежить, як люди зможуть подолати ті виклики, що стоять сьогодні перед кожною українською родиною», – підкреслив В. Гройсман.

Андрій Рева окреслив своє бачення головних завдань міністерства та зазначив, що «реформування системи соціальної політики є ключем до вирішення багатьох проблем, які є в нашій країні».



Івано-Франківська область



Управління Держпраці та Служба у справах дітей облдержадміністрації підписали Угоду про співпрацю. Серед напрямів взаємодії: роз'яснювальна робота з питань недопущення порушення трудових прав та дискримінації окремих груп працівників; координація перевірок стану додержання законодавства про працю неповнолітніх, аналіз найпоширеніших видів порушень та розроблення пропозицій щодо вдосконалення законодавства про працю неповнолітніх.

Львівська область

У Головному управлінні Держпраці відбулася командна першість із шашок, присвячена Всесвітньому дню охорони праці. У змаганнях взяли участь представники п'яти структурних підрозділів. Перемогу здобув відділ нагляду в будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку, який представляли заступник начальника відділу Ігор Триндус та головний державний інспектор Іван Хмельницький. Переможцям турніру вручено набір шашок, який, власне, і посприяв їм у досягненні успіху.



Кіровоградська область



На ПрАТ «Металит» введено в експлуатацію нові плавильні печі, формувальне та виливне устаткування від кращих виробників Німеччини, Голландії та Італії.

У зв'язку з цим служба охорони праці підприємства за участю представників Управління Держпраці провела семінар-нараду з питань особливостей охорони праці під час переходу на нове технологічне обладнання. Фахівці підприємства проаналізували інструкції з охорони праці, провели переатестацію робочих місць, визначили шкідливі чинники й переглянули питання пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах.

Одеська область

Нещодавно відбувся семінар-тренінг для державних інспекторів з питань праці головних управлінь Держпраці в областях.

Під час роботи семінару учасники розглядали питання застосування постанови КМУ від 17.07.2013 № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення». Присутні мали змогу ознайомитися з процедурою накладення штрафів та основними положеннями Закону України «Про запобігання корупції». Значну увагу приділили кваліфікації порушень та відповідальності за них, оформленню матеріалів перевірок, заходам реагування та іншим питанням.



Черкаська область

Для викладачів та студентів Уманського агротехнічного коледжу, які проходять навчання за спеціальністю «Оператор заправних станцій», Управління Держпраці провело семінар-практикум на тему: «Вимоги безпеки під час експлуатації обладнання автомобільних заправних станцій».



Під час роботи семінару йшлося про будову та призначення основного технологічного обладнання, порядок і терміни його обслуговування та ремонту, правила безпечного виконання робіт з приймання та відпуску нафтопродуктів, дії персоналу в разі виникнення аварійних ситуацій, надання долікарської допомоги постраждалим, вимоги до автомобільного транспорту, яким нафтопродукти доправляють на автомобільні заправні станції, тощо.

Захід проводили на одній із заправних станцій м. Умань, що дало змогу ознайомитися із сучасними видами технологічного обладнання АЗС.

Дніпропетровська область

Головне управління Держпраці провело нараду з керівниками спеціалізованих підприємств, які займаються обслуговуванням ліфтів м. Дніпропетровська та Дніпропетровської області.

Це, зокрема, ТОВ «Дніпропетровськ-ліфт-2», ТОВ «Дніпроліфт», ТОВ «Ліфтремонт-Дніпро», ТОВ НВФ «Підйомник» та інші. Присутніх ознайомили з основними вимогами НПАОП щодо безпечного виконання робіт з проведення ремонту й технічного обслуговування ліфтів та електричних мереж. Звернули увагу на необхідність забезпечення працівників ЗІЗ, дотримання персоналом вимог безпеки під час виконання робіт на висоті, а також на недопущення випадків ураження робочого персоналу електричним струмом. Розглядали й питання безпечної експлуатації ліфтів тих ОСББ, які вже діють, і новостворених, та приведення їхньої діяльності у відповідність до вимог законодавства.



Кривий Ріг

Криворізьке гірничопромислове управління ГУ Держпраці та Криворізький ЕТЦ організували екскурсію для дітей на одне з найпотужніших гірничодобувних підприємств – ПАТ «Північний ГЗК».

Візит юних гостей на виробництво розпочався з інструктажу щодо правил поведінки на об'єктах підвищеної небезпеки. Під час екскурсії діти відвідали оглядовий майданчик Першотравневого кар'єра, де ознайомилися з масштабами родовища залізної руди і процесом її видобутку, а також мали нагоду побачити й доторкнутися до найпотужнішого кар'єрного самоскида БелАЗ. Екскурсанти відвідали музей трудової слави ПАТ «Північний ГЗК», де їм розповіли про 50-річну історію комбінату.

**Сумська область**

На кафедрі Сумського державного університету відбувся семінар-нарада з питань підвищення якості навчання та вдосконалення процесу атестації електротехнічного персоналу, участь у якому взяли фахівці Управління Держпраці.

Вони ознайомилися та позитивно оцінили розроблену працівниками кафедри нову комп'ютеризовану тестову систему. Навчальним закладам регіону, які здійснюють відповідне професійне навчання та причетні до присвоєння груп з електробезпеки електротехнічним працівникам, запропоновано активно застосовувати розроблену вченими кафедри тестову систему в навчальному процесі. Перші іспити з використанням цієї системи відбудуться вже у травні.

**Київська область****ОБ'ЄДНУЮТЬСЯ РОБОТОДАВЦІ-ЕКСПЕРТИ**

У Києві відбувся перший з'їзд Федерації роботодавців експертних та інспекційних організацій України за участю представників десяти її регіональних об'єднань – з Дніпропетровської, Київської, Полтавської, Вінницької, Одеської, Херсонської, Житомирської, Миколаївської областей і міст Києва та Кривого Рогу.



За словами Сергія Сторчака, доктора технічних наук, професора, академіка Академії гірничих наук України, якого було обрано головою Ради Федерації, ідея створення такої організації виникла вже давно, адже у сфері експертної діяльності накопичилася критична маса проблем і викликів, які заважають роботі експертних та інспекційних організацій. Близько року тому цей задум почали втілювати в життя: спочатку експертні організації об'єднувалися в регіонах, а 23 лютого 2016 року наказом міністра юстиції була зареєстрована Федерація з повною назвою: Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців експертних та інспекційних організацій.

Глобальні завдання Федерації – дерегуляція підприємницької діяльності у зазначеній сфері, зменшення податків, розумне тарифне регулювання та боротьба з корупцією. Стратегічним завданням є організація роботи експертних та інспекційних організацій таким чином, щоб після виходу на ринок Євросоюзу (із набранням чинності всіх пунктів Угоди про асоціацію між Україною та ЄС) вони не лишилися осторонь і склали достойну конкуренцію світовим лідерам технічної експертизи. «Європейська модель функціонування ринку експертиз передбачає, що всі його учасники мають пройти процедуру акредитації та нотифікації (журнал «Охорона праці», № 3/2016). Ці вимоги впроваджують і в Україні. Необхідно підготувати підґрунтя для безболісного переходу вітчизняних експертних організацій на європейські рейки за умови добросовісної конкуренції, – відзначив С. Сторчак. – Також наша Федерація – це готова платформа для створення саморегулювальної організації у сфері експертної діяльності, на кшталт тих, які вже давно досить успішно працюють в Європі. Відповідну законодавчу базу щодо створення таких організацій вже розглядають у Верховній Раді».

На з'їзді було затверджено склад мандатної, лічильної та ревізійної комісій, обрано голову Ради Федерації, його заступника та Раду Федерації у складі п'яти осіб. Учасники заходу обговорили основні напрями діяльності Федерації.



Власна інформація

Харківська область

У Харківській філії ПАТ «Укртелеком» у переддень Всесвітнього дня охорони праці підбили підсумки проведеної торік працезахоронної роботи. На одній із найбільших філій підприємства вже третій рік поспіль немає випадків виробничого травматизму.

Спеціаліст з навчання апарату управління підприємства Олена Макаренко в доповіді «Стрес на робочому місці: колективний виклик» розповіла про рекомендовані психологами шляхи подолання цієї проблеми в колективах. Учасники зібрання ознайомилися з творчою ініціативою служби охорони праці «Поговори з дитиною про безпеку». У рамках акції було представлено розважальну відеопрограму на тему запобігання виробничому травматизму. У ній у ролі «інструкторів» з охорони праці виступили діти працівників підприємства. Після цього відбувся тренінг з надання першої медичної допомоги.

На завершення заходу заступник начальника Головного управління Держпраці в Харківській області Олена Петренко нагородила працівників почесними грамотами та побажала їм усіляко уникати стресових ситуацій.



Головне управління Держпраці провело робочу зустріч з керівництвом та працівниками ВК «Укрнафтобуріння», які розробляють Сахалінське нафтогазоконденсатне родовище на території Краснокутського району Харківщини.

Державні інспектори ознайомили працівників з основними напрямками діяльності новоутвореного наглядового органу та наголосили на необхідності дотримання вимог безпечного виконання робіт на нафтових і газових свердловинах. Насамперед це стосується дотримання регламентів проведення технічних оглядів, планових і поточних ремонтів виробничого обладнання, забезпечення працівників якісним спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ, які мають відповідні сертифікати якості продукції.

ДОРОЖНЯ КАРТА ПЕРЕВІРКИ



Сергій Подорожний,
начальник Управління Держпраці
у Кіровоградській області

Про особливості організації заходів державного нагляду на Кіровоградщині.



НАСЛІДКИ МОРАТОРІЮ НА ПЕРЕВІРКИ

Державна служба України з питань праці, утворена у процесі реформування органів державної влади, торік розпочала проведення перевірок щодо дотримання підприємствами законодавства про працю та охорону праці. Уже перші візити, здійснені інспекторами Управління Держпраці у Кіровоградській області (далі — Управління) до роботодавців, засвідчили, що стан охорони праці на більшості підприємств порівняно з тим, що був до початку дії мораторію на перевірки, запровадженого КМУ в 2014 році, на жаль, значно погіршився.

На майже 90% перевірених суб'єктів господарювання були свідомо допущені порушення вимог безпеки праці, що призвело до підвищення ризику травмування працівників на виробництві. На підприємствах гірничорудної галузі послаблено контроль за станом бортів, траншей, уступів, укосів, відвалів тощо.

Керівники «забули» про отримання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, а також про проведення технічних оглядів обладнання підвищеної небезпеки.

У свою чергу служби охорони праці підприємств, оглядаючись на керівників, не використовують своє право на заборону експлуатації устаткування, що не відповідає встановленим вимогам.

До роботи допускають осіб, які не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці. Всупереч вимогам п. 3.10 НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» багато хто з роботодавців під час первинної перевірки знань з питань охорони праці у працівників, яких залучають до виконання робіт підвищеної небезпеки, не запрошував до складу комісії представника обласного Управління Держпраці.

Як з'ясувалося під час перших перевірок, спеціалісти служб охорони праці підприємств не мають достатньої кваліфікації. Не можуть нею похвалитися й багато інспекторів, які проводили перевірки в новому статусі після тривалої перерви. Зокрема, певна частина осіб, які довгий час працювали в теруправлінні Держгірпромнагляду, втратили свій кваліфікаційний рівень, не проходили навчання, не підвищували технічні знання і не цікавилися змінами в законодавстві.



ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

На цей час для вирішення наявних проблем в Управлінні вишукують нові методи роботи, вивчають досвід країн Європейського союзу.

Зокрема, на озброєння взято один із таких методів — робота за Дорожньою картою. Суть його полягає в тому, що перед черговою перевіркою будь-якого підприємства розробляють поетапний план її організації та проведення, у тому числі визначають роль і місце кожного інспектора та посадової особи підприємства у ході проведення заходу державного нагляду.

Дорожню карту розроблено відповідно до вимог ст. 19 Конституції України, яка встановлює, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією і законами України. Правові й організаційні засади здійснення заходів державного нагляду (контролю), межі повноважень посадових осіб, порядок проведення перевірок та їх документального оформлення регламентовані Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі — Закон).

Під час підготовки Дорожньої карти було окреслено основні вимоги та дії посадових осіб (керівників, державних інспекторів) під час проведення перевірок від початку (враховуючи складання плану проведення перевірок на квартал) до підбиття підсумків. Проект документа, розроблений відділом експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг, було направлено керівникам структурних підрозділів Управління для обговорення.

Після того як пропозиції, що надійшли, було враховано, Дорожню карту, погоджену заступниками начальника Управління, було прийнято за основу, а керівників структурних підрозділів зобов'язали розробляти дорожні карти державних інспекторів за кожним напрямом діяльності.

Робота над цим документом спонукала кожного посадовця Управління відповісти для себе на запитання, якою є кінцева мета відвідування підприємства: перевірка заради перевірки чи збереження життя та здоров'я працівників?



СХЕМА ДОРОЖНЬОЇ КАРТИ

Передусім начальник Управління видає наказ про проведення перевірки. Керівник структурного підрозділу (призначений наказом головою комісії) представляє на підприємстві членів створеної комісії та ставить завдання, які необхідно виконати. Державні інспектори проводять перевірку згідно із затвердженим планом. Її результати оформлюють актами за відповідними формами Мінсоцполітики та МНС. Готують узагальнену довідку за підписом заступників начальника Управління. Підсумки пере-



Взято
за основу

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Управління Держпраці у Кіровоградській області

С. Подорожний

2016 року

Дорожня карта проведення спільних перевірок Управління Держпраці у Кіровоградській області на 2016 рік

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання
1	2	3
1	Розроблення та узгодження Плану проведення перевірок суб'єктів господарювання (виробничих об'єктів) Управління Держпраці у Кіровоградській області на квартал. План складається з: • Плану комплексних планових заходів державного нагляду (контролю) органів державного нагляду (контролю) на 2016 рік, затвердженого наказом Міністерства економічного розвитку та торгівлі України від 30 листопада 2015 року № 1553; • Відомостей про заплановані планові заходи державного нагляду (контролю) Держпраці на 2016 рік, які складені на підставі переліків піднаглядних суб'єктів господарювання на 2016 рік територіальних органів Держпраці, доопрацьованих із урахуванням зауважень Міністерства економічного розвитку та торгівлі України та надісланих листом Держпраці України від 14 грудня 2015 року № 5631/0/91-06/6/ДП15; • Плану перевірок суб'єктів господарювання, які проводяться під керівництвом посадових осіб Держпраці, на 2016 рік, затвердженого Головою Держпраці України та надісланого листом Держпраці України від 14 грудня 2015 року № 5631/0/91-06/6/ДП15.	За місяць до кінця попереднього кварталу.
2	Затвердження Плану проведення перевірок суб'єктів господарювання (виробничих об'єктів) Управління Держпраці у Кіровоградській області на квартал (підписання наказу начальником Управління Держпраці у Кіровоградській області).	За 15 днів до початку попереднього кварталу.
3	Розміщення Плану проведення перевірок суб'єктів господарювання (виробничих об'єктів) Управління Держпраці у Кіровоградській області на квартал на офіційному веб-сайті Управління.	За 15 днів до початку попереднього кварталу.
4	Направлення повідомлення про планову перевірку керівнику суб'єкта господарювання, на якому проводитиметься перевірка (за підписом начальника / заступника начальника Управління) галузевим відділом.	Не пізніше ніж за 10 днів до початку перевірки.
5	Підготовка наказу начальника Управління Держпраці у Кіровоградській області про проведення планової перевірки галузевим відділом. Наказом: • призначається голова комісії з проведення перевірки (заступники начальника Управління або керівники структурних підрозділів за погодженням з начальником Управління); • призначається склад комісії з проведення перевірки (до участі у перевірці залучаються представники структурних підрозділів Управління, визначені у Плані проведення перевірок, за погодженням з керівниками цих підрозділів); • затверджується План проведення перевірки та визначаються відповідальні посадові особи за оформлення матеріалів перевірки та підбиття її підсумків.	Не пізніше ніж за 5 днів до початку перевірки.
6	Підготовка окремих направлень на планову перевірку за видами нагляду, передбачених наказом Мінпраці від 02.07.2012 № 390 (питання додержання законодавства про працю, атестації робочих місць) та наказом МНС від 11.08.2011 № 826 (питання охорони праці та промислової безпеки, гігієни праці).	Одразу після отримання наказу на перевірку.
7	Направлення на перевірку керівниками структурних підрозділів державних інспекторів, визначених наказом.	У терміни, визначені в направленні на проведення перевірки.
8	Вручення головою комісії з проведення перевірки направлень на перевірку керівнику суб'єкта господарювання.	У перший день перевірки.
9	Представлення головою комісії членів комісії керівнику суб'єкта господарювання.	У перший день перевірки.
10	Проведення державними інспекторами перевірки з питань, визначених у направленнях, згідно із затвердженим планом.	У терміни, визначені наказом та в направленнях на проведення перевірки.
11	Оформлення державними інспекторами результатів перевірки. (Складання державними інспекторами матеріалів перевірки за формами, передбаченими наказом Мінпраці від 02.07.2012 № 390 (питання додержання законодавства про працю, атестації робочих місць) та наказом МНС від 11.08.2011 № 826 (питання охорони праці та промислової безпеки, гігієни праці)).	Не пізніше дня закінчення перевірки.
12	Підготовка державними інспекторами документів реагування у разі виявлення порушень (припис, протокол, подання, направлення матеріалів до правоохоронних органів).	Припис – не пізніше дня закінчення перевірки; протокол – одразу після підписання акта перевірки.
13	Надання державними інспекторами матеріалів перевірки керівникам / заступникам керівників відповідних структурних підрозділів для вивчення та перевірки їх оформлення відповідно до вимог чинного законодавства.	Не пізніше ніж за день до закінчення перевірки.
14	Вручення керівнику суб'єкта господарювання актів та приписів перевірки для їх підписання.	Не пізніше дня закінчення перевірки та лише після перевірки матеріалів керівником / заступником керівника відповідного структурного підрозділу.
15	Ознайомлення посадових осіб підприємства з матеріалами перевірки (акт, припис, протокол).	Акт та припис – не пізніше дня закінчення перевірки, протокол – одразу після підписання акта перевірки.
16	Підготовка державними інспекторами довідок про результати перевірки за напрямками роботи та подання їх в електронному та паперовому вигляді керівнику галузевого відділу на узагальнення.	Не пізніше наступного дня після дня закінчення перевірки.
17	Підготовка керівником галузевого відділу узагальної довідки про проведену перевірку, яку підписують заступники начальника Управління, та подання начальнику Управління.	Протягом 3 робочих днів після дати закінчення перевірки.
18	Підбиття підсумків перевірки з обов'язковою участю начальника Управління, державних інспекторів, які брали участь у перевірці, та керівництва суб'єкта господарювання.	Протягом 5 робочих днів після дати закінчення перевірки.
19	Оформлення протоколу підбиття підсумків перевірки.	Протягом 2 робочих днів після підбиття підсумків перевірки.
20	Надання копій актів про проведення перевірки, узагальної довідки та протоколу підбиття підсумків перевірки до відділу експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг.	Протягом 2 робочих днів після підбиття підсумків перевірки.

Начальник відділу експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг О. Середа

вірки підбивають за обов'язковою участю начальника Управління.

Інспектори, готуючись до перевірки, вивчають не тільки необхідні нормативно-правові акти з охорони праці, а й характеристики основних виробничих процесів на визначеному підприємстві, а також протоколи попередніх перевірок. Таким чином вони знайомляться зі специфікою виробництва і можуть вказати як на організаційні порушення, так і на технічні недоліки.

З огляду на те, що безпека життєдіяльності людини на виробництві — пріоритетний напрям діяльності Управління, основну увагу під час перевірок приділяють технічним питанням (стану машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки), наявності та правильному використанню засобів індивідуального та колективного захисту тощо.

Роботодавець або керівник підприємства, що підлягає перевірці, обов'язково отримує план її проведення, в якому практично погодинно розписані дії інспекторів, завдяки чому зникає необхідність контролювати кожний крок перевіряючих. Такий порядок організації перевірки за Дорожньою картою схвалили практично всі керівники та відповідальні за охорону праці перевірених підприємств і були вдячні за допомогу щодо поліпшення стану охорони праці й недопущення травмування та загибелі працівників.



Інспектори сектору гірничого нагляду готуються до перевірки

ПОКАРАННЯ НЕ Є САМОЦІЛЮ

Ми розуміємо, що скорочення виробництва — це збитки, яких зазнають не лише роботодавці, але й працівники та держава в цілому. Тому притягнення до адміністративної відповідальності, а тим більше припинення роботи підприємства чи обладнання не є нашою метою. Наприклад, у 2015 році до адміністративного суду було направлено всього один позов щодо заборони експлуатації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, до адміністративної відповідальності за порушення вимог чинного законодавства про охорону праці притягнуто 23 працівника, із них 15 керівників. Сума штрафів становила 9435 грн.

Ми вважаємо, що найефективнішими є превентивні заходи, коли тре-

ба провести роз'яснювальну роботу і навчити працювати згідно з вимогами чинного законодавства. Так, у 2015 році силами Управління було проведено 1224 превентивні заходи, зокрема організовано 275 публікацій, виступів у ЗМІ та на телебаченні, 59 круглих столів, 6 конференцій, 148 нарад, 736 семінарів тощо. Проводилася активна робота щодо забезпечення контролю за дотриманням роботодавцями соціальних гарантій військовослужбовців, мобілізованих на військову службу в особливий період, зокрема було вжито відповідних заходів щодо відновлення порушених прав таких осіб (представник Управління є координатором Центру допомоги учасникам АТО). Також розглянуто 1740 звернень громадян.

НАД ЧИМ ПОТРІБНО ПРАЦЮВАТИ

Як свідчить практика перевірок, проведених починаючи з минулого року, дехто з суб'єктів господарювання, особливо ті, хто звик нехтувати вимогами законодавчих і нормативних актів, сприйняли відновлення заходів держнагляду як такі, що заважають працювати. Крім того, можуть виникати питання щодо організації позапланових перевірок. Грунтуючись на попередньому досвіді Держгірпромнагляду, часто державного інспектора не допускали на підприємство чи виробничий об'єкт для проведення перевірки, а якщо й допускали, то потім роботодавець оскаржував результати перевірки в різних інстанціях чи суді. Але наразі Закон урегулював усі ці питання, у тому числі стосовно засад і порядку проведення позапланових перевірок. І сьогодні Управління у своїй наглядовій діяльності чітко дотримується цих вимог.

На 2016 рік заплановано низку перевірок під керівництвом посадових осіб Держпраці України. До проведення заходів нагляду планується залучати представників Федерації профспілок та управління Фонду соціального страхування області (за їхньою згодою).

І сьогодні наше спільне завдання — добитися того, щоб і роботодавці, і працівники усвідомили, що повне та чітке виконання всіма сторонами вимог законодавства України про порядок здійснення державного нагляду (контролю) є надійною гарантією дотримання прав та інтересів як суб'єктів господарювання, так і суспільства та країни в цілому, запорукою утвердження високих стандартів правової держави в Україні.

Фото С. Колесника

ОХОРОНА ПРАЦІ

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

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

ОХОРОНА ПРАЦІ - ЦЕ УСПІХ ВАШОГО БІЗНЕСУ

МАКЕТУВАННЯ НА ЗАМОВЛЕННЯ

НОВИНКА!!!

ТЕПЛОВОЗ 2ТЗ-3

ТОКАРНО-ВИТОРЕЗНИЙ СТАНОК

ТОКАРНО-ВИТОРЕЗНИЙ СТАНОК

ВИРОБЛЯЄМО МАКЕТИ НА ЗАМОВЛЕННЯ БУДЬ-ЯКОЇ СКЛАДНОСТІ

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

MSA

The Safety Company

ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ MSA SAFETY, НІМЕЧЧИНА

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



Каска V-Gard 500

Високоякісна каска, призначена для різноманітних цілей. Вона має надміцний корпус із АБС-пластика (вентильований або невентильований) із дощовим жолобом і текстильним оснащенням. Конструкція каски V-Gard 500 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 бейджів.



Навушники left/RIGHT

Нові протишумові навушники left/RIGHT відрізняються від інших існуючих засобів захисту органу слуху. Індивідуальні навушники зі спеціальною конструкцією для лівого та правого вуха компенсують асиметрію вух. Принципово нова конструкція наголів'я та більш тонкі і м'які амбушюри забезпечують оптимальне прилягання і високий рівень комфорту для користувача. Великі чашки залишають доволі великий простір для вух, гарантуючи належний захист органу слуху для вух будь-якої форми і розміру. Унікальні навушники left/RIGHT враховують анатомічні властивості користувачів.



Окуляри Perspecta 1900

Стильні лінзи забезпечують чіткий панорамний вид. Надзвичайно зручні та легкі (27 г). Завдяки прямим дужкам, виготовленим за методом сумісної інжекції двох матеріалів (з можливістю фіксації регулювання довжини і нахилу), окуляри практично не відчуються при носінні. Прозорі лінзи поставляються з чорною оправою, світло-золотаві дзеркальні лінзи і темно-коричневі лінзи поставляються з червоною оправою.



Окуляри Racers

Ідеальна комбінація динамічного стилю і найвищого рівня захисту. Моносколо з високою стійкістю до ударів, яке відповідає балістичним стандартам MIL-V-45311C, пункт 3.5.10 і MIL-PRF-31013, пункт 3.5.1.1 (198 м/с). Регульована м'яка носова перемичка, яка забезпечує зручність носіння окулярів, незалежно від форми носа. Особливої форми дужки адаптуються під різні розміри голови і забезпечують комфортне носіння окулярів.



Фільтр АВЕК Нg/St

Призначений для захисту від органічних та неорганічних газів та парів, у відповідності до необхідного рівня захисту, а також від твердих та рідких аерозолів. Фільтри одного і кількох типів (ABEK/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.



Окуляри Altimetr

Гібридна конструкція для універсального використання. М'яка оправа для щільного прилягання з прекрасним поглинанням ударів. 18 великих вентиляційних отворів забезпечують комфорт і хорошу вентиляцію. Храповий механізм для регулювання кута при використанні з гнучким наголів'ям або регульовані по довжині м'які ручки. Однією з особливостей стрічкового наголів'я є наявність центральної застібки, для більш зручного використання окулярів Altimetr із захисними навушниками, масками та касками.

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

ТОВ "ЕСМ УКРАЇНА"
Обладнання та засоби захисту для промислових підприємств та підприємств
ecm-ukraine.com.ua

ПОСТ-01
www.post-01.com.ua

Atemluft GT
АТЕМЛЮФТ - ГАЗ ТЕХНІКА
atemluft.com.ua



Helping
Great Britain
work well

ОЦІНКА РИЗИКІВ по-англійськи

Find out more
by joining the
conversation

Той, хто створює ризик, найкраще його й контролює. Розуміння цього принципу дало змогу Великій Британії створити одну з найкращих систем безпеки та гігієни праці у світі, яка працює вже понад 150 років.



Олена Місяць,
завідувач сектору міжнародних зв'язків та з питань
Європейської інтеграції Державної служби України
з питань праці

Сучасна система безпеки та гігієни праці Великої Британії започаткована у 1974 р. після ухвалення Закону про охорону здоров'я та безпеку праці на робочому місці. Нині багато країн використовують саме англійську модель як базову для розробки власних систем управління в зазначеній сфері.

Наведена нижче **Коротка інструкція для оцінки ризиків на робочому місці** є адаптованим текстом із сайту Виконавчого комітету Великої Британії з питань безпеки та гігієни праці (Health and Safety Executive), www.hse.gov.uk — центрального органу виконавчої влади, на який покладено функції з контролю за станом безпеки та гігієни праці на робочих місцях.



ВСТУП ДО ІНСТРУКЦІЇ

Однією зі складових частин управління безпекою та гігієною праці на виробництві є контроль за ризиками на робочому місці. Роботодавцю необхідно проаналізувати, які чинники можуть зашкодити людям, та визначити адекватні кроки для їхнього запобігання.

Така процедура називається «оцінкою ризиків», і в більшості країн ЄС її проведення передбачено законом. Проте, коли в роботодавця працює менше п'яти найманих працівників, закон не зобов'язує його проводити оцінку ризиків.

Для оцінки ризиків немає потреби в ґрунтовних наукових дослідженнях та створенні великої кількості локальних актів. Ви як роботодавець уже, напевно, вживаєте заходів щодо захисту своїх працівників, але оцінка ризиків, контроль за ризиками на робочому місці допоможуть визначити, чи все ви врахували щодо безпеки та гігієни праці.

Подумайте про нещасні випадки і професійні захворювання, що можуть статися, та сконцентруйтеся на найвигідніших ризиках, шкода від яких буде найбільшою.



ВИЗНАЧЕННЯ НЕБЕЗПЕК

Одним з найважливіших критеріїв оцінки ризиків є правильне визначення потенційних небезпек на робочому місці.

Для початку найдоцільніше пройтися підприємством та оцінити можливі небезпеки, проаналізувати специфіку діяльності на робочих місцях, речовини і прилади, що використовуються, а також ступінь їхнього негативного впливу на здоров'я та безпеку працівника.



Поради, які допоможуть визначити найнебезпечніші загрози:

- 1) перевірте інструкції виробника для хімікатів та обладнання, тому що вони можуть бути корисними для визначення ризиків та їхнього ступеня;
- 2) передивіться записи, що стосуються нещасних випадків та професійних захворювань на підприємстві. Це допоможе ідентифікувати джерело найбільшої небезпеки;
- 3) врахуйте інші операції (наприклад, технічне обслуговування, процедуру чищення обладнання або зміни у виробничих циклах);
- 4) не забудьте згадати про довготривалий шкідливий вплив на здоров'я (наприклад, рівень шуму або вибухові речовини);
- 5) перегляньте сайти відповідного спрямування у мережі — розміщені там публікації з питань безпеки та гігієни праці допоможуть визначити і контролювати найпоширеніші небезпечні чинники на робочому місці.



ХТО МОЖЕ ЗАЗНАТИ ШКОДИ?

Тепер варто подумати, як працівники (або інші особи, що час до часу відвідують підприємство) можуть зазнати шкоди. Запитайте у ваших працівників, що вони думають стосовно небезпек, адже вони можуть помітити те,

на що ви ніколи не звертали уваги, і, крім того, мати цікаві ідеї щодо управління ризиками на робочому місці.

Для визначення найліпшого шляху щодо контролю над ризиками слід чітко усвідомлювати, коли саме може бути завдано шкоди через конкретну небезпеку. Це не означає, що ви повинні слухати кожного працівника, але треба визначити окремі групи (як, наприклад, тих, хто працює в коморі, або посильних). **Пам'ятайте:**

1) деякі працівники можуть мати особливі вимоги (наприклад, нові або молоді працівники, працівники-мігранти, вагітні жінки або молоді матері, люди з особливими потребами, тимчасові працівники, підрядники, надомні працівники та окремі працівники);

2) згадайте про людей, які перебувають на території підприємства тимчасово (наприклад, відвідувачі, підрядники, працівники технічної підтримки (техніки);

3) врахуйте третіх осіб, які можуть постраждати внаслідок діяльності вашого підприємства;

4) якщо на території підприємства розміщені інші підприємства або виробництва (наприклад, у торговому центрі), зауважте, як ваша діяльність впливає на інше виробництво і його працівників та навпаки. Поспілкуйтеся з представниками іншого виробництва і переконайтеся, що питання безпеки та гігієни праці у них під контролем;

5) поцікавтесь у своїх працівників, чи не випустили ви щось з уваги.



ОЦІНКА РИЗИКІВ

Після ідентифікації можливих небезпек потрібно визначити, наскільки велика ймовірність завдання шкоди і як цьому запобігти. Ризик — це частина щоденного життя, тому не сподівайтесь, що зможете позбутися його, але варто впевнитися, що основні ризики та заходи стосовно контролю за ними ви визначили правильно. **Потрібно вживати всіх можливих заходів щодо захисту людей від імовірної шкоди.**

Це означає балансування між рівнем небезпеки та заходами, які вживають для контролю реального ризику, щодо коштів, часу або наслідків. Немає жодної потреби вживати заходів, які вочевидь не відповідають рівню захисту від імовірної небезпеки.

Проаналізувавши межі контролю ризиків, які вже є на підприємстві, запитайте в себе:

1. Чи можу я позбутися всіх можливих небезпек?
2. Якщо ні, то в який спосіб я можу контролювати ризики, щоб запобігти шкоді?

Деякі практичні рекомендації щодо ваших дій для уникнення можливих небезпек, а саме:

- ⇒ впроваджувати найменш ризиковану діяльність;
- ⇒ запобігати небезпекам;
- ⇒ організовувати роботи для мінімізації можливих небезпечних впливів;
- ⇒ забезпечувати соціально-побутове обслуговування;
- ⇒ залучати до обговорення працівників, щоб упевнитися в результативності ваших пропозицій.

Гарантування безпеки та гігієни праці не потребує значних коштів. Для прикладу, дзеркало, встановлене на виїзді із закритого повороту, допомагає зменшити ризик дорожньо-транспортної пригоди, що, у свою чергу, є значно дешевшим, ніж усунення можливих наслідків від такого ризику.

Під час оцінювання ризиків для певної кількості аналогічних робочих місць ви можете розробити модель контролю

оцінки ризиків на них. Крім того, ви можете проаналізувати моделі оцінки ризиків, розроблені профспілками та іншими організаціями. Проте, маючи намір впровадити запропоновану модель, треба: заздалегідь переконаватися, що вона задовольняє ваші вимоги та відповідає виду діяльності вашого підприємства; бути готовим адаптувати модель до особливостей робочих ситуацій з урахуванням не передбачених у ній можливих небезпек і ризиків.



ЗАПИС ОТРИМАНИХ ДАНИХ

Записи про отримані дані мають бути конкретними, сфокусованими на контролі за безпекою та містити перелік небезпек, можливих травм і заходів щодо їх запобігання.

Навіть якщо вашими обов'язками не передбачено проведення оцінки ризиків (працює менше п'яти осіб), робити записи про можливі небезпеки та методи контролю за ними корисно хоча б для їхнього майбутнього перегляду, приміром, у разі змін у виробництві або законодавстві.

Будь-яка паперова робота повинна допомагати в управлінні ризиками на підприємстві. Це не складно — лише заготовуйте реальні ризики та пропозиції щодо їх усунення. А коли складатимете примітки, використовуйте спрощену форму, наприклад: «кіптява від зварювання — використовувати і регулярно перевіряти локальну витяжку».

Оцінка ризиків має демонструвати, що:

- 1) було проведено відповідну перевірку;
- 2) ви цікавилися ймовірними постраждалими;
- 3) ви розглянули всі очевидні істотні небезпеки та взяли до уваги, хто з людей може від них постраждати;
- 4) запобіжні заходи є виправданими, а можливий ризик — зниженим;

5) ви залучили своїх працівників або їхніх представників до процесу.

Якщо на вашому підприємстві часто змінюються умови праці або працівники впродовж робочого дня переміщуються з однієї ділянки на іншу (наприклад, на будівельні рихтування), ваша оцінка ризиків повинна охоплювати ширше коло можливих ризиків, ніж за статичних умов роботи.

У разі виявлення численних можливих небезпек, їх потрібно впорядкувати та визначити найсерйозніші з них.

Пам'ятайте: що більшою є небезпека, то надійніших та дієвіших заходів контролю за ризиками травмування слід вживати.



РЕГУЛЯРНО ПЕРЕГЛЯДАЙТЕ ВАШУ ОЦІНКУ РИЗИКІВ

Зважаючи на те, що умови праці часто змінюються, рано чи пізно вам доведеться додати до оцінки ризиків нове обладнання, речовини або процеси, які можуть спричинити нові небезпеки. Тож є резон постійно переглядати виробничі цикли, аналізувати свою оцінку ризиків та відповідати на такі запитання:

1. Чи відбулися значні зміни?
2. Чи потрібні ще нові поліпшення?
3. Чи помітили працівники проблему?
4. Які висновки можна зробити на підставі ваших оцінок?

Зверніть увагу на те, щоб ваша оцінка ризиків не втрачала актуальності!

Упроваджуючи оцінку ризиків на робочому місці, ви зможете значно знизити рівень виробничого травматизму, а може, і взагалі уникнути нових небезпек.

КОНСУЛЬТАЦІЇ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

Чергове засідання Громадської ради при Державній службі України з питань праці відбулося 12 квітня 2016 р. у форматі діалогу між членами ради та запрошеними представниками центрального апарату Держпраці. Від служби були присутні: директор Департаменту нагляду в промисловості і на об'єктах підвищеної небезпеки Йосип Радецький, начальник відділу з питань трудових відносин Олена Коновалова, начальник відділу експертизи умов праці департаменту з питань праці Володимир Гончарук та ін. Було підписано Меморандум про співпрацю між громадськими радами при Держпраці та Мінсоцполітики.

Заслухано пропозиції членів Громадської ради та експертів щодо проекту «Положення про розслідування та ведення обліку нещасних випадків на виробництві», обговорено проект постанови КМУ «Про внесення змін до постанови КМУ від 01.08.1992 №442 «Про порядок проведення



атестації робочих місць за умовами праці», а також зміни до списків 1, 2 (списки виробництв, робіт, професій, посад, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах) та пропозиції до проекту Трудового кодексу України (книга 7).

Представники Держпраці розповіли про стан формування колегій при головних

управліннях, а також дозвільної діяльності служби. Заслухано пропозиції комітетів Громадської ради щодо переліку питань для розгляду на наступному засіданні.

Тарас Дудковський,
головний спеціаліст сектору міжнародних зв'язків та з питань Євроінтеграції – секретар Громадської ради при Держпраці

БЕЗПЕКА ДРУЖИТЬ З ІНФОРМОВАНІСТЮ



Громадські організації звернулися до уряду з пропозицією створити в регіонах України поблизу АЕС, за прикладом Швеції та Франції, місцеві інформаційні комісії (МІК). Це сприятиме поліпшенню взаємодії власників ядерних об'єктів і громадськості та інформуванню населення про дії у разі виникнення небезпечних ситуацій.

Результати опитування в лютому 2016 р. жителів м. Кузнецовська, розташованого поруч із Рівненською АЕС, засвідчили: понад 40% респондентів вважають свій рівень поінформованості щодо виникнення небезпечних ситуацій на АЕС середнім, а близько 30% – низьким

і дуже низьким. Причинами цього 54,4% опитаних назвали недосконалість системи поширення інформації, а 28,3% – недостатність інформації від державних органів. При цьому 25–30% респондентів вважають, що вони не досить обізнані щодо дій у випадку виникнення небезпечної ситуації на АЕС через брак узагальненої інформації в доступних формах (90%), зокрема висвітлення її у ЗМІ. Ще 38,6% опитаних зазначили, що діти не отримують достатньої інформації у школі.

Такі дані було оприлюднено під час Національного круглого столу з питань поінформованості громадськості щодо ядерної і радіаційної безпеки (ЯРБ), який провела напередодні 30-ї

річниці Чорнобильської катастрофи Всеукраїнська екологічна громадська організація «МАМА-86». Невтішну картину постчорнобильського життя доповнили виступи науковців і представників громадських організацій. Окремі факти й висловлювання шокують. Наприклад, про те, що для реалізації програм підвищення безпеки атомних енергоблоків завжди бракує фінансування, що в країні фактично відсутня система оповіщення у випадку аварій на АЕС, що на місці одного з колишніх підприємств Дніпропетровщини «Девладово», яке займалося в 1970-х роках підземним видобуванням урану, місцеві жителі, незважаючи на вбивче радіоактивне випромінювання, «видобувають» металобрухт... Виступи представників НДІ, державних установ та організацій були поміркованими, але всі учасники круглого столу погодилися, що в питаннях інформування про ЯРБ необхідні об'єктивність, прозорість і відкритість.

Звісно, люди, а особливо ті, хто проживає поблизу ядерних об'єктів, мають право знати все про ЯРБ. У 2015–2016 рр. експерти ВЕГО «МАМА-86» проаналізували міжнародне законодавство, вивчили поточну ситуацію у сфері інформування громадськості та представили результати для обговорення. Цікавим, на думку експертів, є досвід Швеції та Франції. Там для підвищення ефективності взаємодії між власниками ядерної установки і громадськістю в регіонах, розташованих поблизу АЕС, заснували МІК, створивши для забезпечення їхньої діяльності правове та інституційне поле. Подібні комісії за розпорядженнями місських голів міст-супутників АЕС «МАМА-86» запропонувала утворити і в Україні. Зрештою, децентралізація влади, місцеве самоврядування створюють для цього сприятливі умови. Проект розпорядження, в якому визначено функції, завдання і склад комісії, представили на засіданні круглого столу. МІК допоможуть залучити до співпраці громадськість, органи місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, керівництво АЕС, наукові та просвітницькі кола, місцеві ЗМІ тощо і виправити ситуацію з інформуванням щодо ЯРБ.

Олександр Фандеев, спецкор
Фото автора

Сигналізатори газу



ЩИТ-3

Стационарний сигналізатор
з аналоговими датчиками
Кількість каналів - до 4



ЩИТ-3-24

Стационарний сигналізатор
з цифровими датчиками
Кількість каналів - до 24



ЩИТ-2

Стационарний сигналізатор
з аналоговим датчиком
Кількість каналів - до 1



СГ-1

Комуніальний
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

60 РОКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Київська міська державна адміністрація
Навчальний заклад комунальної форми власності

«ПРОФЕСІОНАЛ»
НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР

м. Київ, вул. Велика Житомирська, 19 Б, 5'
www.nvc.kiev.ua/



УВАГА!
УПЕРШЕ В КИЄВІ ТА КИЇВСЬКІЙ
ОБЛАСТІ В НАШОМУ ЦЕНТРІ
НОВА ПРОФЕСІЯ –
ВЕРХОЛАЗ!



НАВЧАННЯ ПРОВІДИТЬСЯ З ВІДРИВОМ ТА БЕЗ ВІДРИВУ ВІД ВИРОБНИЦТВА
В НАВЧАЛЬНОМУ ЦЕНТРІ АБО З ВІЇЗДОМ ВИКЛАДАЧА НА ПІДПРИЄМСТВО

♦ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ НАВЧАННЯ РОБІТНИКІВ

- машиніст компресорних установок, автовишки та автогідропідіймача
- водій навантажувача автомобільного та акумуляторного
- стропальник
- ліфтер
- акумуляторник
- слюсар-сантехнік
- слюсар з ремонту автомобілів
- електромонтер
- електромонтажник
- електромонтер з випробувань та вимірювань
- електрозварник та газозварник, газорізальник
- слюсар газового устаткування
- оператор котельні
- оператор хлораторної установки
- верстатник деревообробних верстатів

♦ СПЕЦІАЛЬНЕ НАВЧАННЯ

з безпечного виконання
висотно-верхолазних робіт
(промисловий альпінізм)

♦ НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

- для директорів, посадових осіб і фахівців
- загальні питання
- нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) для ІТР, які виконують роботи з підвищеною небезпекою
- правила безпечної експлуатації житлових і громадських будівель, ліфтів

♦ НАВЧАННЯ НА ГРУПУ ДОПУСКУ З ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКИ (II-V)

♦ ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА

♦ ПТЕ ТА ПТБ ПРИ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТВУ І ТМ ТА
ПРАВИЛ ПІДГОТОВКИ ТЕПЛОВИХ ГОСПОДАРСТВ ДО
ОПАЛЮВАЛЬНОГО ПЕРІОДУ

♦ ПРАВИЛА БЕЗПЕКИ СИСТЕМ ГАЗОПОСТАЧАННЯ УКРАЇНИ

☎ (044) 272-65-57, 272-65-58, 272-65-59, 272-65-61



курси водіїв
категорії «В»

☎ (044) 272-65-60

☎ (044) 272-65-56

АВТОШКОЛА:

Ліцензія серії АЕ № 270040 від 10.04.2013, видана МОН України. Свідоцтво № 80.1-16-066.09 від 20.08.2009, видане Держгірпромнаглядом України

АВАРІЯ

на Чорнобильській АЕС: 30 років потому

26 квітня Україна згадувала події тридцятирічної давнини – вибух на четвертому енергоблоці Чорнобильської АЕС, що став найбільшою за всю історію людства ядерною катастрофою. Про будні працівників, які перетворюють об'єкт «Укриття» на екологічно безпечну систему, про перспективи «олюдження» зони відчуження та про місто-привид Прип'ять – читайте в репортажі кореспондентів журналу «Охорона праці».



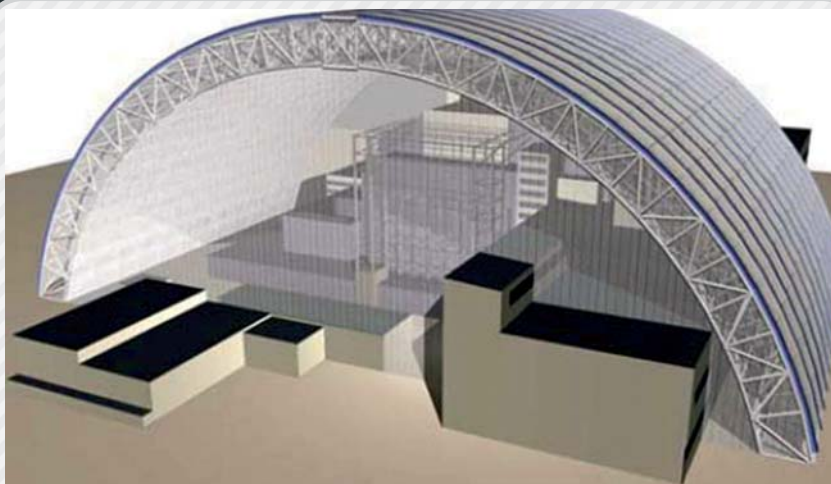
Частина Чорнобильської зони може отримати статус промислової. Йдеться про 10 кілометрів навколо ЧАЕС – найзабрудненішу радіацією територію. За словами генерального директора, технічного інженера ЧАЕС Андрія Білика, восени очікується відповідна постанова уряду. Про будівництво промислових об'єктів поки говорити зарано. Більш реальним є розміщення альтернативних джерел енергетики, зокрема вітрової та сонячної. Інші 20 км тридцятикілометрової зони можуть перетворитися на заповідну зону, як це зробили в Білорусі із забрудненою після аварії територією.



Будівництво нового безпечного конфайнмента (НБК), або «Арки», перебуває у заключній фазі. На будівельному майданчику одночасно реалізують два дуже складних проекти. Перший – всередині об'єкта «Укриття» (четвертий енергоблок АЕС) споруджують торцеві стіни, що вийдуть з об'єкта й забезпечать подальшу герметизацію «Укриття» та «Арки», яку на нього насунуть. Другий – монтаж інфраструктури та об'єктів технологічного корпусу з управління системами життєзабезпечення НБК. Вартість проектів 2,5 млрд євро. У фінансуванні беруть участь 28 держав-донорів, у тому числі й Україна. Адміністратор Чорнобильського фонду – Європейський банк реконструкції та розвитку.



До 30 листопада 2016 року «Арку» буде насунуто на четвертий енергоблок. Після чого розпочнеться третій етап перетворення «Укриття» на екологічно безпечну систему: демонтаж нестабільних конструкцій енергоблоку і вилучення паливовмісних мас. За словами генерального директора ЧАЕС Ігоря Грамоткіна, на цьому етапі необхідно створити такий самий майданчик міжнародного співробітництва, як і при спорудженні НБК. Тут знадобляться і наукові знання, і промисловий потенціал, і робототехніка, а також потенціал усієї світової ядерної галузі.



Монтаж основних конструкцій НБК, який виконує французький концерн Novarka, завершено на 90%. Наразі маса основних металоконструкцій уже становить близько 30 тис. тонн. На об'єкті «Арка» працюють 1400 осіб. Після введення в експлуатацію систем електро-, тепло- та водопостачання, кранового обладнання тощо його обслуговуватиме персонал ЧАЕС.

У Novarka діють мотиваційні програми для працівників, які допомагають службі охорони праці та інформують про потенційну небезпеку.

Оцінка ризиків на будівельному майданчику «Арки» – це щоденна робота. На початку вахти працівники оцінюють та обговорюють усі можливі ризики, які потім щоденно фіксуються в кожному наряді на виконання робіт. І, зрозуміло, щодня обов'язково проводиться інструктаж перед початком роботи.

Нові працівники неодмінно проходять 40-годинне навчання з питань охорони праці та радіаційної безпеки в навчально-тренувальному центрі у Славутічі. Після складання іспитів протоколи з результатами оцінювання здобутих знань надсилають до відділу ОП. Якщо оцінка відмінна – можна ставати до роботи. Інженерно-технічні працівники проходять навчання та перевірку знань з питань охорони праці раз на три роки, робочий персонал – раз на рік.



У відділі охорони праці, що обслуговує будівництво НБК, працюють 15 осіб. На вахту заступають 7–8 інспекторів, кожний з яких на закріпленому за ним майданчику контролює виконання робіт, перевіряє наряди, проведення інструктажів, здійснює огляд території. Паралельно з ними працює інспектор з пожежної безпеки.

Робоча вахта на будівництві НБК триває 15 днів. Робочий день становить 9, 10 чи 11 годин залежно від пори року.

За порушення норм охорони праці персонал у Novarka не штрафують, тут діє система трьох попереджень. Після третього попередження, у разі неадекватного реагування на зауваження служби охорони праці, працівника звільняють. Якщо ж порушення відбувається під час виконання робіт на висоті, працівника звільняють уже після першого попередження.



Костянтин Подласий, старший інспектор з ОП Novarka

Будівельний майданчик, на якому зводиться НБК, захищений системою очищення повітря, що, як пиросос, постійно фільтрує повітря на наявність аерозолів. У разі перевищення дози опромінення проводиться аварійна евакуація персоналу. Та за час будівництва «Арки» відбувалися лише тренування дій персоналу в можливих аварійних ситуаціях.



Група радіаційного захисту регулярно вимірює радіаційний фон на будівництві. Працівники Novarka, крім стандартних для проведення будівельно-монтажних робіт ЗІЗ, забезпечені аварійними респіраторами та персональними дозиметрами.

Доза опромінення персоналу контролюється щоденно, і для кожного з працівників, які виконують роботи на різних майданчиках, вона різна. Чим ближче до «Укриття» над четвертим реактором, тим вищою є норма опромінення, але не більш ніж 100 мкЗв на добу. Раз на квартал кожного працівника офіційно ознайомлюють з отриманою ним за цей період дозою опромінення.



Володимир Дуда, заступник керівника проекту з будівництва сховища відпрацьованого ядерного палива сухого типу № 2

Нині все відпрацьоване на ЧАЕС кондиційне ядерне паливо міститься в басейнах витримки. Але його безпечніше зберігати не у водному, а в газовому середовищі. У сховищі відпрацьованого ядерного палива сухого типу (СВЯП-2), яке будується поруч зі станцією, зберігатимуть кондиційне паливо, що відпрацьовало на першому, другому, третьому енергоблоках Чорнобильської АЕС. Тут з'являться два об'єкти – установка з підготовки палива до зберігання та зона зберігання.



Монтаж основного технологічного обладнання СВЯП-2, що виготовлялося на замовлення в США, Німеччині, Польщі, Словаччині, виконано на 70%. Будівельно-монтажні роботи планується завершити в цьому році. Потім будуть проведені холодні випробування з імітаторами, схожими на відпрацьовані тепловидільні збірки (ВТЗ). Якщо все пройде успішно, на початку наступного року чекатимуть на дозвіл від Держатомрегулювання на проведення гарячих випробувань з реальними ВТЗ, а вже потім – ліцензію на експлуатацію СВЯП-2.



У зоні зберігання, що має термін експлуатації 100 років, є два ряди спеціальних комірок, кількість яких більша за потрібну (231 замість 229). Довжина рядів цих комірок становить понад 400 м. У них горизонтально розмістять понад 21 тис. пеналів із ВТЗ, після чого комірки будуть закриті спеціальними засовами.

На сьогодні вже є 30 пеналів для оброблених ВТЗ, які доставлено зі Сполучених Штатів Америки. Цієї кількості вистачить на 15 місяців роботи установки.



Відпрацьовані тепловидільні збірки, що нині зберігаються у воді, перевозитимуться у сховище в спеціальному контейнері фірми **ŠKODA**. Контейнер може перевозити до дев'яти ВТЗ у спеціальному чохла. Він заїжджає в установку з підготовки палива до зберігання та приводиться у вертикальне положення, при цьому чохол має зістикуватися з отвором на стелі – виходом у гарячу камеру. Елементи стикувального пристрою вже встановлюють у приміщенні.



Основні операції з обробки ВТЗ здійснюватимуть у гарячій камері. Стіни приміщення товщиною 1 м виготовлені з бетону та облицьовані нержавіючою сталлю. Таку ж саму товщину мають спеціально виготовлені (з додаванням свинцю) скляні вікна. Керуватимуть операціями з обробки стрижнів дистанційно з операторської, в якій розмістять 11 маніпуляторів. Спостереження вестиметься через захисні вікна або за допомогою системи відеоспостереження. ВТЗ вийматимуть з чохла та по одному подаватимуть на апарат різання.



У комірках біля виходів вентиляційних отворів працюватимуть встановлені термодатчики та пристрої для вимірювання радіоактивності повітря. Якщо всередині комірki підвищиться температура чи буде зафіксовано понаднормову радіоактивність, це може стати причиною її розгерметизації. У такому разі пенали з ВТЗ дістануть для проведення ремонтних робіт. Експлуатація сховища відпрацьованого ядерного палива сухого типу відбуватиметься за кошти державного бюджету.



Що ж до зберігання на СВЯП-2 відпрацьованого палива з інших АЕС, то це неможливо, оскільки в Україні працюють реактори різних типів. На Чорнобильській АЕС встановлено реактор великої потужності каналний. Свого часу в СРСР існувало п'ять майданчиків з таким типом реактора: Чорнобильська, Ленінградська, Смоленська, Курська (Росія) та Ігналінська (Литва) атомні електростанції. Нині в Литві також будують сховище для зберігання відпрацьованого палива. Росія звозить паливо зі своїх станцій для зберігання в спеціальних капсулах на Урал. Відходи палива з інших вітчизняних АЕС з іншим типом реактора – Південноукраїнської, Хмельницької та Рівненської – зберігатимуться в центральному сховищі, яке планується побудувати за 16 кілометрів від Чорнобиля.

Коли тривало будівництво атомної станції, всі розуміли, що після закінчення терміну експлуатації АЕС постане питання щодо захоронення відпрацьованого палива. Але тоді на це не звертали уваги, оскільки робота станції була розрахована на 30 років і передбачалося, що за цей час науково-технічний прогрес зробить значний крок уперед. Розглядався навіть варіант вивезення ВТЗ у космос. Сьогодні, 46 років потому від початку будівництва ЧАЕС, перероблення відпрацьованих на ній тепловидільних збірок вважається недоцільним. Тому через 100 років знову виникне потреба в їх перезахоронюванні. Якщо, звичайно, до того часу не буде винайдено іншого способу нейтралізації чи переробки ВТЗ.



Місто Прип'ять померло 26 квітня 1986 року у віці 16 років, залишившись незайманим історичним відбитком радянського життя. Герби та гасла комуністичної доби на будівлях ніби й не зазнають впливу природних явищ.

За рік до катастрофи у 50-тисячному молодому місті народилося близько тисячі малюків. А 1 травня 1986 року в центрі Прип'яті планували офіційно відкрити парк атракціонів... На жаль, цим дітям не судилося побачити свою малу батьківщину з висоти чортового колеса.

Дмитро Матвійчук, Людмила Солодчук, фото Олександра Фандєєва

Чия справа, того й відповідальність

Про види відповідальності за порушення законодавства про працю, порядок накладення штрафів та проведення перевірок дотримання законодавства про працю.



Віталій Сажієнко,
директор департаменту
з питань праці
Державної служби
України з питань праці

Чинним законодавством України за порушення законодавства про працю передбачено **кримінальну, адміністративну і дисциплінарну** відповідальність посадових осіб підприємств, установ та організацій і фінансові санкції для юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю.



КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю передбачено ст. 172, 173, 175 **Кримінального кодексу України** (далі — КК України).

Відповідно до ст. 172 КК України (грубе порушення законодавства про працю) **незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів**, а також інше грубе порушення законодавства про працю **караються штрафом** від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (далі — НМДГ) (від **34 000 до 51 000 грн**) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років. Ті самі дії, вчинені **щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда**, караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч НМДГ (від **51 000 до 85 000 грн**) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Статтею 173 КК України **встановлено відповідальність за грубе**

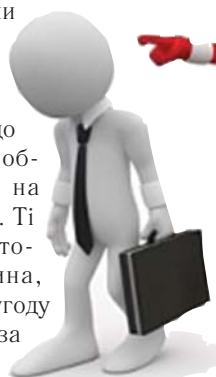
порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремих громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, яке **карається штрафом** до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (**850 грн**) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років. Ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладено угоду щодо його роботи за межами України, **караються штрафом** від п'ятдесяти до ста НМДГ (від **850 до 1700 грн**) або обмеженням волі на строк до трьох років.

Визначення терміна «грубе порушення» у чинному законодавстві України відсутнє, у зв'язку з чим визнання порушення законодавства про працю грубим залежить від категорії працівника, права якого порушено (неповнолітній, особа з обмеженими можливостями, вагітна жінка, одинока мати тощо), кількості осіб, права яких порушено, розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівникам, мотивів вчинення правопорушення.

Відповідальність за безпідставну не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином — суб'єктом під-

приємницької діяльності, встановлено ст. 175 КК України і **карається штрафом** від п'ятисот до тисячі НМДГ (від **8500 до 17 000 грн**) або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Те саме діяння, **якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів**, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, **карається штрафом** від тисячі до півтори тисячі НМДГ (від **17 000 до 25 500 грн**) або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Особу звільняють від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.



АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Адміністративну відповідальність за порушення законодавства про працю передбачено частинами першою — четвертою та сьомою ст. 41, ст. 41¹, 41², 41³, 188¹, 188⁶ **Кодексу України про адміністративні правопорушення** (далі — КУпАП).

Згідно зі ст. 255 КУпАП **правом складання протоколів** про адміністративне правопорушення за частиною першою ст. 41, ст. 41¹, 41², 41³, 188¹ КУпАП **наділено уповноважених посадових осіб Держпраці та її територіальних органів** (державних інспекторів з питань праці). Для ухвалення рішення щодо притягнення посадових осіб до адміністративної відповідальності за зазначеними статтями **протоколи розглядаються районними, районни-**



ми в місті, міськими чи міськрайонними судами.

Відповідно до ст. 230-1 КУпАП від імені Держпраці України уповноважені посадові особи (**державні інспектори з питань праці**) мають право розглядати справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з невиконанням законних вимог відповідних посадових осіб або створенням перешкод для діяльності Держпраці України (ст. 188⁶ КУпАП) і накладати адміністративні стягнення.

Частиною першою ст. 41 КУпАП передбачено відповідальність за порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплату їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами — підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їхньої трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи — підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю у вигляді **накладення штрафу на посадових осіб** підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста НМДГ (від 510 до 1700 грн).

Згідно з частиною другою ст. 41 КУпАП **повторне протягом року вчинення порушення**, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, тягнуть за собою **накладення штрафу на посадових осіб** підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від ста до трьохсот НМДГ (від 1700 до 5100 грн).

Відповідно до частини третьої ст. 41 КУпАП **фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)**, допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, сто-

совно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, тягнуть за собою **накладення штрафу на посадових осіб** підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі НМДГ (від 8500 до 17 000 грн).

Частиною четвертою ст. 41 КУпАП встановлено відповідальність за повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністра-

Відповідно до ст. 41¹ КУпАП **ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди**, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісії з представників сторін чи примирних комісії у визначений сторонами переговорів строк тягне за собою **накладення штрафу** від трьох до десяти НМДГ (від 51 до 170 грн).

Статтею 41² КУпАП передбачено, що в разі порушення чи невиконання зобов'язань щодо колектив-



Мал. Ю. Судака

тивному стягненню у вигляді штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, у розмірі від однієї до двох тисяч НМДГ (від 17 000 до 34 000 грн).

Згідно з частиною сьомою ст. 41 КУпАП **порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, яких залучають до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»**, тягне за собою **накладення штрафу на посадових осіб** підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, від п'ятдесяти до ста НМДГ (від 850 до 1700 грн).

ного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів на них може бути **накладено штраф** у сумі від п'ятдесяти до ста НМДГ (від 850 до 1700 грн).

Згідно зі ст. 41³ КУпАП **ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод**, тягне за собою **накладення штрафу** від одного до п'яти НМДГ (від 17 до 85 грн).

Відповідно до ст. 188⁶ КУпАП **невиконання законних вимог** посадових осіб центрального органу вико-

навчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, **щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування** або створення перешкод для діяльності цього органу тягне за собою **накладення штрафу на посадових осіб** від п'ятдесяти до ста НМДГ (від 850 до 1700 грн).

Створенням перешкод для діяльності державних інспекторів з питань праці вважаються дії (бездіяльність) посадових осіб суб'єкта господарювання, що призводять до неможливості застосування повноважень інспекторів і унеможливають з'ясування дійсної ситуації з додержання за законодавства про працю.



ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ

Дисциплінарну відповідальність застосовує **роботодавець** до посадової особи, винної у порушенні законодавства з питань праці, **за поданням державного інспектора з питань праці** та в порядку, встановленому ст. 147–149 **Кодексу законів про працю України** (далі — КЗпП України).

Статтею 265 КЗпП України встановлено **фінансові санкції за порушення законодавства про працю**. Відповідно до цієї статті юридичні та фізичні особи — підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

☑ **фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)**, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, і виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків — **у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

☑ **порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам**, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не

в повному обсязі — **у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення;

☑ **недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

☑ **недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам**, яких залучають до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», — **у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

☑ **порушення інших вимог трудового законодавства**, крім передбачених абзацами другим — п'ятим частини другої цієї статті, — **у розмірі мінімальної заробітної плати**.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладає центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду



та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Штрафи, зазначені в абзаці другого частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про

оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови Держпраці покладається на Державну виконавчу службу. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.



НАКЛАДЕННЯ ШТРАФІВ

Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятості населення **затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 року № 509** (далі — Порядок № 509). Цей Порядок визначає механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятості населення, передбачених частиною другою ст. 265 КЗпП України та частинами другою — сьомою ст. 53 Закону України «Про зайнятості населення» (далі — штрафи).

Штрафи накладають Голова Держпраці, його заступники, начальники управлінь і відділів Держпраці та їхні заступники (з питань, що належать до їхньої компетенції), начальники територіальних органів Держпраці та їхні заступники (далі — уповноважені посадові особи).

Штрафи може бути накладено на підставі:

☑ **рішення суду** про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації;

☑ **акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятості населення**, складеного посадовою особою Держпраці чи її територіального органу.

Уповноважена посадова особа не пізніше ніж через 10 днів з дати складення акта ухвалює рішення **щодо розгляду справи про накладення штрафу** (далі — справа). **Справу розглядають у п'ятнадцятиденний термін** з дня ухвалення рішення про її розгляд.



ПЕРЕВІРКИ

До набрання чинності постановою Кабінету Міністрів України про затвердження порядку проведення перевірок за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами — підприємцями, які використовують найману працю, відповідно до вимог ст. 259 КЗпП України, під час проведення перевірок державні інспектори з питань праці керуються **Порядком проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів, затвердженим наказом Мінсоцполітики від 02.07.2012 № 390**, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 30.07.2012 за № 1291/21603 (далі — Порядок № 390).

Згідно з Порядком № 390 перевірки додержання законодавства про працю можуть бути плановими та позаплановими. Планові перевірки проводять відповідно до плану перевірок та з усіх питань, передбачених Положенням про Держпраці.

Позапланові перевірки за зверненнями фізичних та юридичних осіб про порушення суб'єктами господарювання вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування здійснюють **за наявності згоди Держпраці України на їх проведення**. Зверненням юридичної особи може бути повідомлення органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших державних органів про факти порушення законодавства про працю та зайнятість. Зазначені звернення мають містити факт порушення, а не припущення щодо можливої наявності порушень у зв'язку зі здійсненням певних дій, пов'язаних із господарською діяльністю.

Відповідно до п. 7 Порядку № 390 за результатами перевірки, незалежно від виявлення або невиявлення порушень, складають акт перевірки.

У разі виявлення порушень в акті перевірки в розділі «Порушення вимог законодавства, виявлені під час перевірки» ґрунтовно описують кожне порушення із посиланням на чинну норму законодавства в обсязі, достатньому для ухвалення рішення щодо наявності вини посадових осіб роботодавця, та з посиланням на первинні документи роботодавця, інші наявні докази, які долучають до акта перевірки.

У разі якщо за результатами перевірки виявлено кілька порушень, від-

У разі надходження від суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого порушено справу, обґрунтованого клопотання про відкладення її розгляду, строк розгляду справи може бути продовжений Головою Держпраці, його заступниками, але не більше ніж на 10 днів.

Про розгляд справи Держпраці та її територіальні органи письмово повідомляють суб'єктів господарювання та роботодавців не пізніше ніж за п'ять днів до дати розгляду рекомендованим листом чи телеграмою, телефоаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їхнім представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в Держпраці чи її територіальному органі, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.

Справу розглядають за участю представника суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого її порушено. Справу може бути розглянуто без участі такого представника у разі, коли його поінформовано відповідно до пункту 6 цього Порядку і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення її розгляду. Розгляд справи розпочинається з представлення уповноваженої посадової особи, яка її розглядає. Зазначена особа роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їхні права і обов'язки.

Під час розгляду справи заслуховують осіб, які беруть участь у розгляді справи, досліджують докази і вирішують питання щодо задоволення клопотання. За результатами розгляду справи уповноважена посадова особа ухвалює відповідне рішення.

Постанову про накладення штрафу складають у двох примірниках за формою, встановленою Мінсоцполітики, один з яких залишається у Держпраці

або її територіальному органі, другий надсилають протягом трьох днів суб'єктові господарювання або роботодавцю, стосовно якого прийнято постанову, або видають його представникові, про що на ньому робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника. У разі надсилання примірника постанови поштою у матеріалах справи робиться відповідна позначка.

Штраф сплачують протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що суб'єкт господарювання або роботодавець повідомляють Держпраці чи її територіальний орган.



Постанову про накладення штрафу може бути оскаржено в судовому порядку. Не сплачені в добровільному порядку штрафи стягують органи Державної виконавчої служби.

Держпраці та її територіальні органи ведуть облік справ, рішень, ухвалених за результатами їх розгляду, та відомостей про сплачені в добровільному порядку штрафи.

Форма постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Державної служби України з питань праці затверджена наказом Мінсоцполітики від 02.02.2016 № 67, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 18.02.2016 за № 256/28386.

повідальність за які визначено ст. 265 КЗпП України, рішення ухвалюють за кожним порушенням окремо і виносять окрему постанову про накладення штрафу. За порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим — п'ятим частини другої ст. 265 КЗпП України, виносять одну постанову, незалежно від кількості виявлених порушень або кількості працівників, яких ці порушення стосуються.



Винесення постанови про накладення штрафу на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин, що набрало чинності, здійснюється без проведення перевірки додержання законодавства про працю та зайнятість і складання акта перевірки. У такому випадку єдиним документом для ухвалення рішення про накладення штрафу є копія рішення суду.



ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЗА ЯКІ ПЕРЕДБАЧЕНО ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Абзац другий частини другої ст. 265 КЗпП України:

❑ **фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту).** Відповідно до ст. 24 КЗпП України укладення трудового договору оформляють наказом про прийняття працівника на роботу та повідомляють органи фіскальної служби;

❑ **оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;**

❑ **виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків («у конверті»).**

Абзац третій частини другої ст. 265 КЗпП України:

❑ **порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, пе-**

редбачених законодавством про працю, більш як за один місяць (у разі меншого періоду розглядають справу за абзацом п'ятим частини другої);

❑ **виплата їх не в повному обсязі** (наявність залишків невикраденої заробітної плати за попередні періоди, часткова виплата заробітної плати).

Абзац четвертий частини другої ст. 265 КЗпП України:

❑ **недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці.** Відповідно до ст. 12 Закону України «Про оплату праці» норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями. До них належать норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження до медичного закладу; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України.

Абзац п'ятий частини другої ст. 265 КЗпП України:

❑ **недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, яких залучають до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».**

Абзац шостий частини другої ст. 265 КЗпП України:



❑ **порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим — п'ятим частини другої цієї статті (порушення норм, встановлених Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України, прийнятими відповідно до нього згідно зі ст. 4 КЗпП України).**



ПРАВА ВІЙСЬКОВОЗОВ'ЯЗАНИХ

Відповідно до ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частинами третьою та четвертою ст. 119 Кодексу законів про працю України, а також частиною першою ст. 51, частиною п'ятою ст. 53, частиною третьою ст. 57, частиною п'ятою ст. 61 Закону України «Про освіту».

Згідно зі ст. 119 КЗпП України **за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток** на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, однак продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову

службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, **зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток** на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності та у фізичних осіб — підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії, визначені у ст. 119 КЗпП України, **зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення** (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також **потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми**, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнен-



ня з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Статтею 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлено, що громадяни України **для виконання обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік**, призовом або прийняттям на військову службу, а також особи, які направляються районними (міськими) військовими комісаріатами на медичний огляд (медичне обстеження в ам-

булаторних чи стаціонарних умовах), лікування, звільняються від роботи на час, **необхідний для виконання зазначених обов'язків** та перебування в лікувальному закладі охорони здоров'я, зі збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати.

Відповідно до ст. 3 **Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу»** за громадянином, який проходить альтернативну

службу, **зберігаються право на житлову площу**, яку він займав до направлення на службу, **черговість на одержання житла** за місцем проживання і роботи, а також **попередня робота** (посада), яку він виконував (займав) до направлення на службу, а в разі її відсутності — інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. Він користується переважним правом на залишення на роботі у разі скорочення чисельності або штату працівників протягом двох років з дня звільнення з альтернативної служби.



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

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

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

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

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

ІЗ ВЛАСНОГО ДОСВІДУ

Олександр Коваленко,
начальник служби охорони праці
генпідрядної організації

Як підготуватися до початку будівельних робіт і максимально ефективно організувати взаємодію замовника та генпідрядника, підрядника та субпідрядника? Запрошую до обговорення теми забезпечення безпеки будівельно-монтажного виробництва.



*Як би знав, де впасти,
то й соломки б підстелив.*

Народна мудрість

Світ не стоїть на місці, з'являються нові матеріали, вдосконалюються технології будівельного виробництва, а польоту фантазії нової генерації архітекторів можна тільки порадіти: тут і складні архітектурні композиції, і нові технічні розв'язки для реалізації амбіційних проектів. Це вимагає від будівельників постійної готовності виконувати поставлені інвесторами різні завдання, складність і різноманітність яких постійно зростають.

Однак нормативне забезпечення цих робіт тривалий період не встигало за вимогами часу. Навіть розроблені до 2009 р. ДБН А.3.2-2-2009 «Охорона праці і промислова безпека в будівництві» (далі — ДБН А.3.2-2-2009) ще кілька років доопрацьовувались і коректувались відповідно до постійно мінливих умов у галузі.

Після введення ДБН А.3.2-2-2009 була проведена робота щодо їх імплементації як у чинні в країні нормативно-правові акти, так і в документацію будівельно-монтажних організацій.

Пропонований матеріал — досвід роботи служб охорони праці деяких будівельно-монтажних організацій у цьому напрямі.

Найчастіше будівельно-монтажні підприємства створюються на період будівництва об'єкта або його части-

ни з метою уникнути непродуктивних витрат. І якщо ТОВ або ПП виконують роботи, що не вимагають дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, то й служба охорони праці на такому підприємстві функціонує досить умовно. Якщо ж підприємство отримало такий дозвіл, отже, воно пройшло експертизу й хоча б згідно з документами і штатним розкладом служба охорони праці там працює.

Система управління охороною праці (СУОП) на таких підприємствах, як правило, базується на добре перевірній схемі триступінчастого оперативного контролю за станом охорони праці на робочих місцях, згідно з якою обов'язки забезпечення безпеки робіт чітко прописані в посадових інструкціях майстра, виконроба, начальника дільниці, головного інженера. Така СУОП легко підлаштовується під будь-яку адміністративно-управлінську схему й підтвердила свою життєздатність. Вважаю, цілком вірогідною її трансформацію й у світлі застосування ризик-орієнтованих підходів, чого вимагають європейські нормативи стосовно забезпечення безпеки виробництва.

Чинні ДБН А.3.1-5-2009 «Організація будівельного виробництва» (далі — ДБН А.3.1-5-2009) встановлюють відносини між учасниками будівельного виробництва, чітко визначаючи завдання замовника та генерального підрядника, підрядників і субпідрядників. Зрозуміло, що без їхньої чіткої взаємодії забезпечити безпеку складного процесу зведення будівельного об'єкта не є можливим. Технологія будів-

ельного виробництва диктує умови й послідовність цієї взаємодії.

Порядок розроблення проектно-технічної документації споруджуваних об'єктів прописано у нормативних документах досить скрупульозно. Проте слід звертати увагу на сумлінність проектувальників, які часто чекають технічних рішень безпосередньо від виконавців робіт і лише після їх реалізації підписують проектну документацію. Цьому сприяє можливість відправити в електронному вигляді проект виконавцям і чекати від них коректури під час проведення робіт. Так звана штурмівщина ще не віджила, а замовник наполягає на встановлених строках реалізації проекту.

Конкретного проектування засобів і методів забезпечення безпеки праці, як того вимагають розділи 3, 4 ДБН А.3.1-5-2009, домогтися складно, і в процесі робіт коректування проектів проведення робіт (ППР) здійснюється вкрай рідко. Як приклад можна навести запропоновану проектувальниками таблицю знаків безпеки, що закладається в ППР. Вона й на 5% не відповідає реальним запитам будівельного виробництва, а кошти, закладені в кошторисній документації, не покривають потребу в цих знаках. Трохи кращою є ситуація з проектуванням (складанням кошторису) огорожень небезпечних зон, сигналізаторів небезпечних чинників, освітлення будівельних майданчиків загалом і робочих місць зокрема. Однак під час будівництва службі охорони праці постійно доводиться втручатися в процес будівельного виробни-



цтва. Важливо, щоб до передбаченої експертизи ППР погоджувались у службі охорони праці генпідрядника, що дасть змогу вчасно вносити необхідні корективи.

Здебільшого замовник доручає генпідряднику будівництво та введення в експлуатацію будівельного об'єкта. Відповідно, генпідрядник отримує право укладати договори на постачання матеріалів, устаткування, виконання будівельно-монтажних і пусконаладних робіт. На етапі укладання договорів не слід обмежуватися розхожою фразою про «виконання робіт згідно з чинними нормативно-правовими актами і законодавством України». Аналіз можливих ризиків у процесі підписання договорів вказує на необхідність пророблення договірної документації відповідно до вимог ДБН А.3.2-2-2009, а саме розділів 4–6. Ясна річ, що викласти всі вимоги в договорі — нерально, але можна зафіксувати основні умови, яких повинні дотримуватися підрядники з безпечного надання послуг підрядником на об'єктах замовника* (додаток до журналу, с. 38).

Цей додаток до договору — результат практичної роботи з підрядними організаціями протягом кількох років — постійно змінюється, коректується та доопрацьовується за необхідністю.

До початку робіт необхідно підготувати акт-допуск на будівельний майданчик. Його оформлення пропонується проводити одночасно з укладанням договору підряду й фіксувати в тексті договору як додаток. Формою акта-допуску передбачаються заходи з безпечного проведення робіт, однак, якщо їх вписувати у бланк, то документ буде на 3–5 сторінок. Практика показує, що сам акт-допуск зручніше оформлювати на одному аркуші із записом «Заходи додаються», а заходи* (додаток до журналу, с. 40) — окремо в табличній формі й затверджувати в підрядника після узгодження із службою охорони



праці генпідрядної організації. Завдяки цьому вже під час договірної роботи можна налагодити взаємодію для подальшої роботи при будівництві об'єкта. Таким чином, під час укладання договорів починається робота зі звуження зони

виникнення ризиків.

Найчастіше замовник укладає договори на постачання та монтаж устаткування ліфтів, котельень, технологічних ліній тощо напряму з виробником. Укладення договорів постачання і договорів шефмонтажу також може здійснюватися за схожою схемою. Вантажно-розвантажувальні роботи, техніка й порядок її застосування, допуск фахівців — усе має бути узгоджено. Саме такий підхід до укладення договорів зі сторони замовника підвищує рівень відповідальності за забезпечення безпеки проведення робіт як постачальників устаткування, матеріалів і послуг, так і генпідрядника.

Для забезпечення порядку доступу на споруджуваний об'єкт працівників організацій, з якими укладені договори на проведення робіт або постачання устаткування, начальники будівельно-монтажних дільниць повинні забезпечити низку умов щодо організації безпечного проведення робіт і перебування на об'єкті працівників цих організацій. Як варіант пропонується пам'ятка для начальників дільниць генпідрядних організацій, які безпосередньо відповідають за безпечне проведення робіт на ввіреній їм ділянці, з метою уніфікації вимог до підрядників і спрощення процесу керування роботами на об'єкті. У пам'ятці всього 10 позицій і, зрозуміло, їх може бути більше або менше.

Практичне її застосування довело, що це найприйнятніший варіант такого документа. І якщо ці питання вирішено до початку проведення робіт, то надалі взаємодія із забезпечення безпечного будівництва налагоджується без особливих проблем.

Вищевикладені пропозиції були опрацьовані й практично застосовані багатьма організаціями, що дало змогу всім учасникам будівельного виробництва чітко уявляти свою роль у загальному процесі й брати на себе частку відповідальності за забезпечення безпеки робіт.



ПАМ'ЯТКА НАЧАЛЬНИКУ ДІЛЬНИЦІ

Умови допуску підрядних організацій до виконання робіт на будівельних майданчиках ТОВ «XXX»

Перед початком проведення робіт на будівельних майданчиках ТОВ «XXX» керівники робіт (ІТП) підрядних організацій зобов'язані пройти вступний інструктаж у Службі ОП або в призначеної особи (начальника дільниці, виконроба) і надати зазначену нижче документацію:

1. Акт-допуск, підписаний Замовником – Генеральним Підрядником ТОВ «XXX» та/або представником підрядника ПП «___» (для субпідрядників).
2. Заходи з безпечного виконання робіт підрядними організаціями на будівельному майданчику, погоджені з Генеральним Підрядником ТОВ «XXX» та/або погоджені з представником підрядника ПП «___» (для субпідрядників).
3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатацію устаткування підвищеної небезпеки (Дозвіл Держпраці – Інспекції праці).
4. Наказ про призначення особи, відповідальної за безпечне проведення робіт на об'єкті.
5. Наказ про призначення відповідальної особи з пожежної безпеки за об'єктом або підприємством.
6. Ліцензія на право виконання робіт, зазначених у Договорі.
7. Копія першого аркуша Договору підряду (постачання устаткування) на виконання робіт.
8. Додаток до договору Умови з безпечного надання послуг ПП «_____» на об'єктах Замовника.
9. Наряд-допуск на небезпечні роботи, затверджений головним інженером підрядної організації (підлягає реєстрації начальником дільниці ТОВ «XXX»).
10. Лист на ім'я директора охоронної фірми об'єкта про допуск на об'єкт працівників зі Списком персоналу Підрядника, зайнятого у виконанні робіт.

Усі документи надавати в копіях у папці з назвою організації.

* Публікуються в додатку до цього номера журналу.

Інженер з ОП – стажист та кишенькові брошури для працівників



Ростислав Сурін,
інженер
з охорони праці

Деякі проблемні питання, пов'язані з організацією безпечної праці на підприємстві, вирішуються досить просто. Звісно, якщо цього бажають керівники і служби охорони праці.



ПРОБЛЕМА 1

При розслідуванні нещасних випадків часом з'ясовується, що **працівники та керівники розуміють ситуацію, що склалася, по-різному** і, з огляду на це, **удаються до суперечливих дій**. Іноді важко зрозуміти логіку, якою керувалися працівники під час виконання своїх професійних обов'язків. Найчастіше нещасні випадки зумовлені бажанням конкретного працівника зменшити свій трудовий внесок, закінчити роботу швидше. Порушення вимог охорони праці стаються через поспішність, неувважність, погане самопочуття, через сімейні чи побутові проблеми або з інших причин.

ЩО ПРОПОНУЄТЬСЯ

Щоб оцінити ситуацію зсередини на конкретному робочому місці в певному підрозділі, **на це робоче місце з числа працівників служби охорони праці призначається** розпорядженням керівника підприємства, але винятково на добровільній основі, **інженер з охорони праці стажистом/дублером** строком на 1 місяць. За необхідності йому видають спецодяг, інші ЗІЗ тощо.

Завданнями стажиста/дублера є такі: оцінка ризиків на робочих місцях; контроль за організацією та виконанням персоналом інструкцій з охорони праці; вивчення зауважень і пропозицій працівників стосовно організації праці, а також щодо дотримання на практиці інструкцій з охорони праці (так званий зворотний зв'язок); контроль за виконанням наказів з охорони праці та заходів щодо усунення причин нещасного випадку, визначених в акті Н-1; взаємодія з громадськими інспекторами з охорони праці; контроль за підвищенням інформованості персоналу тощо.

Матеріальна сторона питання: за результатами оцінки роботи інженера з охорони праці виплачується премія, у розпорядженні (наказі) керівника визначаються пільги пропорційно до відпрацьованого часу в умовах впливу шкідливих виробничих чинників (молоко за шкідливість, лікувально-профілактичне харчування) тощо, зважаючи на ситуацію.

Стажування (дублювання) проводиться за програмою стажування, розробленою для конкретної професії, з урахуванням поставлених перед інженером з охорони праці завдань. До їх числа входить моніторинг дій співробітника протягом усього робочого дня, включаючи проїзд або пересування від місця проживання (або прохідної підприємства) до місця роботи (робочого місця), а також після закінчення робочого дня (виходу з прохідної підприємства) тощо.

Пропозиція застосовна для будь-якого підприємства за наявності служби ОП або спеціаліста з охорони праці.

Далі служба охорони праці аналізує отриману інформацію, проводить нараду у структурному підрозділі, вносить зміни в документи підприємства, проводить позапланові перевірки, за необхідності вирішує кадрові питання. У разі відсутності інженера з охорони праці на своєму робочому місці його посадові обов'язки покладаються на колег по відділу (службі) за аналогією з відпусткою або лікарняним.



ПРОБЛЕМА 2

Працівник прийшов працювати на завод. Існує стандартна процедура приймання або відмови в прийманні на роботу, регламентована Кодексом законів про працю України, а також відомчими наказами, розпорядженнями. Для цієї процедури встановлені правові, медичні, соціальні критерії, що визначають, чи може претендент на конкретне робоче місце виконувати необхідну роботу.

Проблема полягає в тому, що **після проходження всіх інстанцій, інструктажів (включаючи вступний), ознайомлення з необхідною документацією у працівника виникає безліч запитань**. Зокрема, що це за підприємство, які на ньому традиції, який стан охорони праці, соціального захисту і т. ін., відповіді на які він отримує згодом від своїх колег, друзів, під час нарад тощо. **Стається, що інформація, отримана таким шляхом, є необ'єктивною чи перекошеною.**

ЩО ПРОПОНУЄТЬСЯ

Розробити на підприємстві **довідник-брошуру, який міститиме корисну інформацію:** у частині прав працівника – з колективного договору; у частині прав і обов'язків – із правил внутрішнього трудового розпорядку; важливі накази, приймальні дні керівників підприємства та його підрозділів, телефони профкому, служби (відділу) охорони праці, відділу праці та зарплати, бухгалтерії. Корисним буде **включити у довідник статистику виробничого травматизму на підприємстві (нещасні випадки по роках)** або іншу інформацію на розсуд різних підрозділів підприємства. І обов'язково має бути електронний варіант, наприклад записаний на флешці, у подарунок.

Довідник повинен видаватися працівникові при прийманні на роботу і бути такого розміру, щоб вміщувався в нагрудній кишені. Таким чином, кожний працівник зможе отримати відповіді на питання, що його цікавлять, під час обідньої перерви, перед початком роботи або після її закінчення. Довідник-брошура може змінюватися, доповнюватися новою інформацією, мати вкладення, компакт-диск (демоверсію) тощо.

Нарешті потрібно додати, що багато підприємств використовують SMS-розсилку на мобільні телефони працівників, електронну пошту, проводять відеоконференції по скайпу тощо. Усе це в остаточному підсумку сприяє підвищенню інформованості працівників, відповідальності при виконанні виробничих завдань, вихованню поваги до підприємства і його традицій.

Як зекономити на журналах реєстрації інструктажів



Дмитро Яценко,
інженер
з охорони праці

Відповідно до вимог чинного законодавства з усіма працівниками підприємства мають проводитись інструктажі з питань охорони праці, пожежної безпеки, цивільного захисту, техногенної безпеки. Чому б не створити єдиний журнал реєстрації інструктажів для всіх цих напрямів підготовки персоналу?

Стаття 18 Закону України «Про охорону праці» проголошує, що працівники під час прийняття на роботу і у процесі роботи повинні проходити інструктаж з питань охорони праці і правил поведінки у разі виникнення аварії.

У статті 40 Кодексу цивільного захисту України зазначено, що особи під час прийняття на роботу та працівники щороку за місцем роботи проходять інструктаж з питань цивільного захисту, пожежної безпеки та дій у надзвичайних ситуаціях.

Проведення інструктажів реєструється у відповідних журналах. Для цього існують:

- «Журнал реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці» та «Журнал реєстрації інструктажів з питань охорони праці» визначені додатками 5 та 6 відповідно до НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці»;
- «Журнал реєстрації вступного інструктажу з питань техногенної безпеки» визначений додатком 3 до підпункту 4.5.1 Правил техногенної безпеки у сфері цивільного захисту на підприємствах, в організаціях, установах та на небезпечних територіях, затверджених наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій від 15.08.2007 № 557 (з питань техногенної безпеки визначено лише один вид інструктажу).

Проте наразі у жодному нормативному документі немає вимоги щодо ведення окремих журналів реєстрації інструктажів з питань пожежної безпеки та цивільного захисту.

На мою думку, було б доцільно звести реєстрацію всіх видів інструктажів (з питань охорони праці, пожежної безпеки, цивільного захисту, техногенної безпеки) в єдиний журнал, взявши за основу журнали реєстрації інструктажів з питань охорони праці. Впровадження єдиного журналу значно спростило б роботу відповідальних посадових осіб і, крім того, завдяки скороченню витрат на закупівлю журналів (яких потрібно по кілька примірників у кожний підрозділ), мало б позитивний економічний ефект для підприємства в цілому.

ЕКотранс КМ НВП "ЕКОТРАНС"
ЗНАКИ БЕЗПЕКИ ВІДПОВІДНО ДО "ТЕХНІЧНОГО РЕГЛАМЕНТУ"

Виготовляємо широкий асортимент продукції для оформлення кабінетів охорони праці, безпеки руху, цивільної оборони, класів технічного навчання тощо: стенди, планшети, плакати, кутки, пам'ятки, знаки безпеки, таблички, інструкції та інше. Варіанти виконання українською або російською мовою.

Сучасні технології виготовлення, євродизайн, фотоякість, широкий вибір!

Замовляйте безкоштовний каталог плакатів (електронну або друковану версію)

79016, м. Львів, вул. О. Степанівни, 2, а/с 5646,
т/ф.: (032) 294-98-42, 294-85-78, 255-55-56, 255-54-97
E-mail: Ekotrans@svitonline.com
www.ekotrans.com.ua

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

РОБОТИ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ: ПЛАН ДІЙ

Припустимо, що підприємству, яке раніше не виконувало робіт з підвищеною небезпекою, доведеться їх проводити. Із чого слід починати, як організувати й забезпечити правильне та безпечне їх виконання?



Олег Моїсєєнко,
власкор

1. Ознайомлення й вивчення НПАОП 0.00-2.01-05 «Перелік робіт з підвищеною небезпекою» (далі — Перелік 1) і ДНАОП 0.03-8.06-94 «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі» (далі — Перелік 2).

2. Зіставлення переліку всіх робіт, які виконують на підприємстві, з Переліками 1 і 2.

3. На підставі зіставлення розробляють і затверджують Перелік робіт з підвищеною небезпекою підприємства (останній абзац Переліку 1; далі — Перелік 1.1) і Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі підприємства (примітка Переліку 2; далі — Перелік 2.1), для проведення яких необхідні спеціальне навчання і щорічна перевірка знань із питань охорони праці.

4. Керівник кожного структурного підрозділу підприємства розробляє й затверджує:

4.1. На підставі Переліків 1.1 і 2.1 — переліки виконуваних у підрозділі робіт з підвищеною небезпекою й таких, де є потреба у професійному доборі, за кожною професією.

4.2. Перелік нормативно-правових актів з охорони праці, актів з охорони праці підприємства, технологічних процесів та інструкцій, паспортів та експлуатаційної документації на устаткування, машини й механізми, ДСТУ або ТУ на сировину й матеріали та інших нормативних актів, дотримання й забезпечення яких входить до функціональних обов'язків працівників, яким доведеться виконувати роботи, зазначені в Переліках 1.1 і 2.1.

5. Відповідно до вимог НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці» розробляють і затверджують інструкції з охорони праці для відповідних видів робіт і професій працівників, яким належить виконувати роботи, зазначені в Переліках 1.1 і 2.1.

6. З метою досягнення безпеки виробничих процесів через попередження небезпечної аварійної ситуації завдяки застосуванню технологічних процесів (видів робіт) і на виконання вимоги п. 1.1 ГОСТ 12.3.002 «ССБТ. Процессы производственные. Общие требования безопасности» розробляють і затверджують технологічні процеси, під час яких виконують роботи, зазначені в Переліках 1.1 і 2.1.

7. У зв'язку з майбутнім виконанням робіт, зазначених у Переліках 1.1 і 2.1, переглядають положення підприємства «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» і формують плани-графіки проведення навчання й перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, зайнятих на роботах, визначених Переліками 1.1 і 2.1 (п. 3.2 НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань із питань охорони праці»).

8. Оскільки багато видів робіт із зазначених у Переліках 1.1 і 2.1 виконують за нарядами-допусками, то розробляють і затверджують положення підприємства «Про нарядну систему».

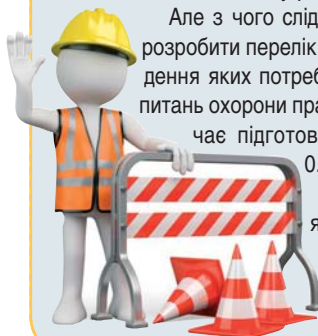
Про новий цикл статей

Усім фахівцям працеохоронної сфери добре знайомий термін «**роботи з підвищеною небезпекою**». З ним вони часто стикаються у своїй повсякденній діяльності, яку провадять відповідно до вимог нормативно-правових актів.

Цілком логічно, що якщо деякі виробничі процеси пов'язані з **підвищеною небезпекою**, то завдання спеціалістів з охорони праці полягає в тому, щоб захистити працівників за допомогою організаційних заходів і технічних засобів, тобто розробити та здійснити на належному рівні «**заходи підвищеної безпеки**».

Але з чого слід починати, як організувати їх виконання? Як правильно розробити перелік робіт з підвищеною небезпекою для підприємства, проведення яких потребує спеціального навчання й щорічної перевірки знань із питань охорони праці? Які додаткові вимоги до СУОП підприємства передбачає підготовка до видів робіт, зазначених у 137 пунктах НПАОП 0.00-2.01-05 «Перелік робіт з підвищеною небезпекою»?

Спектр питань, що виникають перед підприємством, яке готується до проведення таких видів робіт, доволі широкий. Тому редакція журналу планує присвятити цій темі цикл матеріалів. Розпочинаємо його з публікації статті про перший крок — складання плану дій.



9. Відповідно до вимог Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246 (далі — Порядок 246), організовують проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, яких залучають до виконання робіт з підвищеною небезпекою або таких, де є потреба у професійному доборі (Переліки 1.1 і 2.1). Для цього необхідно:

9.1. Установи державної санітарно-епідеміологічної служби за заявою роботодавця й за участі представника первинної профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи складають Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду (п. 2.2 і додаток 1 до Порядку 246).

9.2. Працівники, для яких є обов'язковим первинний і періодичний профілактичний наркологічний огляд, зобов'язані надати комісії сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 06.11.1997 № 1238 «Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення».

9.3. Працівники, для яких є обов'язковим попередній і періодичний психіатричний огляд, зобов'язані надати комісії, яка проводить медичний огляд, довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду відповідно до Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465

9.4. Працівники, зайняті на роботах, де є потреба у професійному доборі, зобов'язані надати комісії, яка проводить медичний огляд, висновок психофізіологічної експертизи.

9.5. Працівники транспортних засобів проходять попередній (періодичний) медичний огляд згідно з Положенням про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я і Міністерства внутрішніх справ України від 31.01.2013 р. № 65/80.

10. Працівникам, зайнятим на роботах, визначених Переліками 1.1 і 2.1, проводять первинний і повторний інструктаж відповідно до вимог п.п. 6.4 і 6.5 НПАОП 0.00-4.12-05.

11. Забезпечують проведення щорічного спеціального навчання й перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці посадових осіб та інших працівників, зайнятих на роботах, визначених Переліками 1.1 і 2.1, одним із цих двох шляхів:



Мал. Ю. Судака

11.1. Іншим суб'єктом господарської діяльності, який у встановленому НПАОП 0.00-4.12-05 порядку проводить відповідне навчання.

11.2. Безпосередньо на підприємстві за навчальними планами і програмами, які розроблені з урахуванням конкретних видів робіт, виробничих умов підприємства, функціональних обов'язків його працівників, для чого:

11.2.1. Керівники структурних підрозділів підприємства разом із його навчальним центром (працівниками служби кадрів або іншими фахівцями, яким роботодавець доручив організацію навчання) на основі переліків п. 4.2 цього плану розробляють і затверджують:

11.2.1.1. План і програму навчання з питань охорони праці за кожною професією або видом робіт, визначених Переліками 1.1 і 2.1.

11.2.1.2. Перелік питань для перевірки знань із питань охорони праці за конкретною професією або видом робіт, визначених Переліками 1.1 і 2.1.

12. Для працівників, зайнятих на роботах, визначених Переліками 1.1 і 2.1, проводять стажування, дублювання і в разі задовільних результатів перевірки знань допускають до самостійної роботи відповідно до вимог розділу 7 НПАОП 0.00-4.12-05.

13. Проводять дії, спрямовані на одержання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки і/або на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (додаток «На допомогу спеціалісту з охорони праці» № 3/2014, с. 39–46; журнал «Охорона праці» № 5/2013, с. 36–37; журнал «Охорона праці» № 8/2013, с. 40–43).

14. Відповідно до законодавства виконання робіт, зазначених у Переліках 1.1 і 2.1, проводять за нарядами-допусками, наказами або розпорядженнями і супроводжують проведенням цільового інструктажу (п.п. 6.7–6.10 НПАОП 0.00-4.12-05).

Редакція журналу планує надалі докладніше висвітлити окремі аспекти наведеного вище плану.

Завантажений і дуже небезпечний



Сергій Колесник,
власкор

Про досвід поводження з небезпечними речовинами у ТОВ «Данай».

Під час транспортування небезпечних речовин особливо суворо слід дотримуватися вимог безпеки в місцях перевантаження та зберігання таких вантажів.

Згідно з планом проведення перевірок управління Держпраці в Кіровоградській області, у листопаді минулого року комісія у складі семи інспекторів відвідала ТОВ «Данай». Це невелике підприємство з кількістю співробітників до 50 осіб з 2003 р. займається оптовою та роздрібною торгівлею скрапленим газом. До складу товариства входить база скрапленого газу (газонаповнювальний пункт) потужністю 500 т, чотири автомобільні газозаправні станції (АГЗС), під'їзні залізничний та автомобільний шляхи, естакада та інші об'єкти. Повноваження з питань організації охорони праці на підприємстві покладено на головного інженера Олександра Хомича. **Як колишній інспектор ДСНС, Олександр Вікторович добре розуміє, наскільки важливими є питання забезпечення безпеки виробництва та охорони праці і які наслідки можливі в разі порушення відповідних вимог.**

Переважає більшість скрапленого газу, який надходить на територію підприємства залізницею, розвантажуються безпосередньо в автоцистерни і вивозяться за межі підприємства. У разі відсутності необхідної кількості спецавтотранспорту для повного розвантаження цистерн газ зливається у газгольдери.

Усі технологічні процеси на підприємстві потребують суворого дотримання чинних вимог безпеки, насамперед НПАОП 0.00-1.76-15 «Правила безпеки систем газопостачання». Усі об'єкти підприємства запроектовано згідно з вимогами ДБН В.2.5-20-2001 «Інженерне обладнання будинків і споруд. Зовнішні мережі та споруди. Газопостачання».



Перевантаження рідини здійснюється відповідно до вимог «Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт», затверджених наказом Міненергугілля від 19.01.2015 № 21, та наказу Міністерства палива та енергетики України від 03.06.2002 № 332 «Про затвердження Інструкції про порядок приймання, зберігання, відпуску та обліку газів вуглеводневих скраплених для комунально-побутового споживання та автомобільного транспорту».

Автор статті спостерігав за виконанням вимог безпеки під час пропуску автотранспорту на територію підприємства, передусім автоцистерн. Для проїзду водії подають паспорт на цистерну, оформлений згідно з «Правилами будови і безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском» (НПАОП 0.00-1.07.94), в якому вказані всі технічні характеристики посудини (місткість, маса та ін.). Відповідальна особа, яка обов'язково проходить спеціальне навчання, ретельно оглядає зовнішні поверхні арматури та засувки цистерн, наявність залишкового тиску в резервуарі. Увагу звертають на терміни планових ремонтів, технічного опосвідчення, наявність маркування, що характеризують небезпечність вантажу, іскрогасників, відповідного фарбування автоцистерн тощо.

Не менш суворих вимог дотримуються на підприємстві при постановці вагонів-цистерн. Це питання заземлення вагонів, встановлення спеціальних гальмівних пристроїв, перевірка правильності відкривання-закривання засувки, справності всіх вимірювальних та зливно-наливних пристроїв, щільність з'єднання шлангів та ін. Працівники, що здійснюють операції зі зливу-наливу пропан-бутану, вико-

нують їх тільки в спеціальному захисному одязі, гумовому або войлочному взутті тощо. Перед початком роботи вони підписують спеціальну журналі ознайомлюються з порядком виконання робіт, проходять інструктаж з охорони праці. Такі працівники допускаються до роботи тільки після спеціального навчання, навчання та перевірки знань з питань охорони праці. Аналогічне навчання та перевірку знань, у тому числі щодо особливостей технологічного процесу, принципу дії та безпечної експлуатації всього технологічного обладнання, пожежної безпеки, промислової санітарії, проходять і призначені наказом директора особи, відповідальні за безпечне виконання вантажно-розвантажувальних робіт, які здійснюють також і огляд цистерн. Періодичність перевірки знань цих працівників — не рідше одного разу на рік, вони атестовані на знання «Правил будови і безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском» і «Правил безпеки систем газопостачання» в обсязі роботи, яка ними виконується.

Послідовність проведення технологічних операцій під час зливу скрапленого газу із залізничної цистерни та здійснення при цьому заходів із забезпечення безпеки праці визначені інструкціями з охорони праці. Рух автоцистерни після наповнення дозволяється тільки після її огляду відповідальною особою підприємства, яка звертає увагу на відсутність течі з цистерни, приведення всього робочого обладнання в транспортне положення (люки, запобіжні клапани, пломби тощо), відповідність маркування, знаків та написів.

Частина пропан-бутану із залізничних цистерн перекачується в газгольдери — сталеві резервуари

циліндричної форми. Вони належать до категорії посудин, що працюють під тиском, і обладнані необхідними системами автоматичної сигналізації та відімкнення від мережі при досягненні газом нижнього або верхнього допустимого рівня, вимірювальними приладами для контролю тиску і температури, запобіжними клапанами, зворотним клапаном на лінії нагнітання газу, редукційним вентилем, який підтримує незмінний тиск на лінії відбору газу. Для безпечної експлуатації ємності покриті фарбою, яка добре відбиває сонячні промені і зменшує нагрівання. Газгольдини встановлені на відкритому повітрі, на безпечній відстані від ЛЕП, забезпечені блискавкозахистом та огорожені від доступу сторонніх осіб. Для штучного освітлення газгольдерів застосовані світильники та проводка у вибухозахищеному виконанні.

Про суворі вимоги безпеки та охорони праці, яких дотримуються на ТОВ «Данай», розповів головний інженер підприємства. Проте нещодавня перевірка інспекторами управління Держпраці у Кіровоградській області виявила 42 порушення вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці. Зокрема, на підприємстві не була призначена відповідальна особа за

організацію та безпечне виконання робіт на висоті. Відсутні необхідні для виконуваних робіт документи: паспорт на газове господарство підприємства, договір на технічне обслуговування газового обладнання з суб'єктами господарювання, що мають дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки. Між персоналом та машиністами компресорного відділення не було постійного телефонного та радіозв'язку, не всі працівники підприємства забезпечені ЗІЗ, деякі не пройшли психофізіологічну експертизу, деякі — ще й навчання з питань охорони праці. При в'їзді на територію підприємства були частково відсутні необхідні дорожні знаки. Значна кількість порушень виявлена в частині експлуатації електрообладнання та об'єктів підвищеної небезпеки. За результатами перевірки складено припис на усунення виявлених порушень, на головного інженера підприємства накладено адміністративне стягнення.



Переважна більшість порушень була усунена в терміни, визначені приписом, і навіть раніше. Поза сумнівом, на цьому об'єкті підвищеної небезпеки буде вчасно ліквідовано й решту виявлених порушень.

Аналіз останніх перевірок, які здійснені Державною службою України з питань праці та її структурними підрозділами, свідчить, що багато підприємств, у тому числі підвищеної небезпеки, «розслабилися» за час дії мораторію на перевірки і зменшили увагу до питань охорони праці, що призвело до збільшення кількості порушень НПАОП та, відповідно, зростання рівня виробничого травматизму в окремих галузях. Тому тим, хто скористався послабленням з боку державних наглядових органів, щоб заощадити на охороні праці, час схаменутися і, не чекаючи інспектора, навести порядок, поки не сталося біди.

Фото автора

БІЛЬШЕ ЗНАЄШ – БІЛЬШЕ МОЖЕШ



З 4 по 15 квітня у Києві на базі Академії праці, соціальних відносин та туризму навчалася група з 48 технічних інспекторів праці і рядових членів профспілок з усієї України.

Навчання у формі лекцій, дискусій, тренінгів, практичних занять провели фахівці центрального апарату Держпраці, ФПУ, експерти Міжнародного інституту менеджменту. До навчальної програми увійшли «базові» теми: законодавство з охорони праці; нормативні акти, що регулюють діяльність представників профспілок; атестація робочих місць за умовами праці; роль профспілок у комісіях з розслідування нещасних випадків; методологія підрахунку економічних втрат у разі нещасного випадку на виробництві; вирішення трудових спорів тощо. Водночас розглядалися міжнародні норми та стандарти з управління безпекою праці, зміст Угоди про асоціацію між Україною та ЄС у частині охорони праці

та відповідні європейські директиви; впровадження ризик-орієнтованого підходу в СУОП тощо.

Набуті знання учасники навчання могли перевірити та закріпити на практиці. Зокрема, під час відвідування Державної акціонерної холдингової компанії «Артем» та Державного підприємства «Завод 410 цивільної авіації». Учасники навчання оцінювали рівень безпеки праці на робочих місцях за методом Елмері та висловили пропозиції з усунення виявлених недоліків, що сприятимуть поліпшенню умов праці.

Охочих підвищити свій фаховий рівень, за словами головного технічного інспектора праці ФПУ Тетяни Горюн, завжди багато. Ще п'ять років тому в ФПУ працювало 175 технічних інспекторів, зараз залишилося 74. У такій ситуації найбільші сподівання працівники покладають на допомогу профспілкових активістів, які опікуються питаннями охорони праці на громадських засадах. Завдяки фінансовій підтримці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України ФПУ підготувала впродовж кількох останніх років близько 5,5 тис. таких профспілкових активістів.

Окрім того, ФПУ вже створила групу оперативного реагування на звернення членських організацій. Про це розповів керівник правової та технічної інспекції Федерації профспілок України Юрій Андрієвський. Вона долучатиметься до вирішення питань, що пов'язані з порушенням прав працівників чи самих профспілок, у випадку, коли профспілка вичерпала свої можливості щодо їх урегулювання.

Олександр Фандеєв, спецкор, фото автора

Про заміну канатів підймальних споруд



Петро Бабич,
експерт технічний,
м. Чернівці

Мета цієї статті – нагадати відповідальним за утримання у справному стані вантажопідіймальних кранів і машин, як правильно оформити та зробити відповідні записи у документах при заміні канатів підймальних споруд.

Часто при проведенні експертного обстеження, технічного огляду доводиться стикатися з тим, що на вантажопідіймальному крані проведено заміну вантажного каната, є запис у паспорті, додано копію сертифіката якості каната, але перевірку розрахунком міцності крана, як того вимагають п. 4.6.9, 7.3.23 НПАОП 0.00-1.1-07 «Правила будови і безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів» (далі – Правила), не проводять (не підтверджують).

При цьому працівники, відповідальні за утримання у справному стані вантажопідіймальних кранів і машин, роблячи запис у паспорті, або ігнорують виконання зазначених вимог, або не знають, як виконати розрахунки з перевірки міцності каната.

Під час проведення заміни сталевих канатів, що застосовують як вантажні, стрілові, вантові (розтяжки), несучі та тягові (далі – канати, перш за все необхідно уточнити їхні характеристики, які містяться у відповідному розділі паспорта вантажопідіймального крана: умовне позначення, діаметр, довжина, розривне зусилля, тимчасовий опір розриву дротів. Ці дані необхідні для оформлення заявки на придбання каната або визначення придатності іншого каната з іншими характеристиками, якщо немає можливості придбати саме такий, який вказаний у паспорті.

Додаткові вимоги Правил щодо проведення розрахунку встановлені для того, щоб перевірити канат на запас міцності й упевнитись у правильності вибору виробу замість вибракваного.

Перевірка проводиться розрахунком за формулою (п. 4.6.9 Правил):

$$F_0 \geq Z_p \times S,$$

де F_0 – розривне зусилля каната в цілому, яке вказано в сертифікаті якості, H ; якщо в сертифікаті вказано сумарне розривне зусилля дротинків каната (F_{dp}), то розривне зусилля каната в цілому буде зменшеним:

$$F_0 = 0,83 F_{dp},$$

Z_p – мінімальний коефіцієнт використання каната (коефіцієнт запасу міцності), який визначається за таблицями 2, 3 Правил (наведені у статті);

S – розрахунковий натяг вітки каната; H – визначається за даними паспорта. За відсутності цих даних натяг вітки каната, наприклад для механізму підймання, можна визначити за формулою:

$$S = \frac{P}{k \times \eta},$$

де P – вантажопідймальність крана, H (кг);

k – кількість віток вантажного каната, на які розподіляється маса підйманого вантажу (містяться між гаковою підвіскою та оголовком стріли). При цьому для кранів з одним кріпленням кінця вантажного каната на барабані k дорівнює кратності поліспасти, для кранів із кріпленнями обох кінців каната на барабані (здвоєний поліспаст) k дорівнює кратності обох поліспаств;

η – ККД (коефіцієнт корисної дії) поліспасти (поліспаств) визначаємо за формулою:

$$\eta = \eta_{\delta 1} \times \eta_{\delta 2} \times \eta_{\delta 3} \dots = \eta_{\delta n}^n,$$

де $\eta_{\delta i}$ – ККД одного блока на підшипниках кочення, який входить до поліспасти ($\eta_{\delta i} = 0,97 \dots 0,98$); n – кількість блоків у поліпасти.

ПРИКЛАД 1

Для автомобільного крана КС 3577-2-1 перевірити розрахунком вантажний канат 16,5 Г-В-Н-Р-ГОСТ 2688 із сумарним розривним зусиллям дротинків каната $F_{dp} = 204,3$ кН (дані для прикладу взято з сертифіката якості № 69449-08, виданого 18.09.2008 на канат сталевий ВАТ «Стальканат»).

Перевіряємо розрахунком за формулою:

$$F_0 \geq Z_p \times S.$$

Якщо в сертифікаті вказано сумарне розривне зусилля дротинків каната (F_{dp}), то розривне зусилля каната в цілому буде зменшеним:

$$0,83 F_{dp} \geq Z_p \times S,$$

де $Z_p = 4,00$ (таблиця 3 Правил).

Натяг вітки каната визначаємо за формулою:

$$S = \frac{P}{k \times \eta},$$

де P – вантажопідймальність крана, $P = 12,5$ т (за паспортом); k – кількість віток вантажного каната, на які розподіляється вантаж, дорівнює кратності поліспасти і становить $k = 5$ (рис. 1).

ККД одного блока визначаємо за формулою:

$$\eta = \eta_{\delta i}^n,$$

де n – кількість блоків на поліпасти, $n = 5$.

Отримуємо: $\eta = 0,98^5 \approx 0,9$.

Таким чином,

$$S = \frac{12,5}{5 \times 0,9} = 2,78 \text{ т} \approx 27 \text{ 800 Н};$$

$$0,83 \times 204 \text{ 300} \geq 4,00 \times 27 \text{ 800};$$

$$169 \text{ 569 Н} > 111 \text{ 200 Н}$$

Висновок: умови виконуються.

ПРИКЛАД 2

У паспорті крана КС 3577-2-1, виданому виробником, крім даних, наведених вище, є дані про розрахунковий натяг вітки каната $S = 25\,400\text{ Н}$.

У цьому випадку перевірка розрахунком спрощується:

$$0,83F_{op} \geq Z_p \times S,$$

$$0,83 \times 204\,300 \geq 4,00 \times 25\,400;$$

$$169\,569\text{ Н} > 101\,600\text{ Н}$$

Висновок: умови виконуються.

Таблиця 2 Правил
Мінімальні значення коефіцієнтів
використання канатів Z_p

Група класифікації (режиму роботи) механізму відповідно до додатка 1 Правил	Рухомі канати	Нерухомі канати
	Z_p	
M1	3,15	2,5
M2	3,35	2,5
M3	3,55	3,0
M4	4,00	3,5
M5	4,50	4,0
M6	5,60	4,5
M7	7,10	5,0
M8	9,00	5,0

Таблиця 3 Правил
Мінімальні значення коефіцієнтів використання канатів Z_p для стрілових самохідних кранів

Група класифікації (режиму роботи) крана*	Рухомі канати						Нерухомі канати		
	Підймання вантажу		Підймання, опускання стріли		Змінення довжини стріли		Під час монтажу	Під час експлуатації	Під час монтажу
	Група класифікації (режиму роботи) механізму	Z_p	Група класифікації (режиму роботи) механізму	Z_p	Група класифікації (режиму роботи) механізму	Z_p	Z_p	Z_p	Z_p
A1	M3	3,55	M2	3,35	M1	3,15			
A3	M4	4,00	M3	3,55	M2	3,35	3,05	3,0	2,73
A4	M5	4,50	M3	3,55	M1**	3,15			

* Для автомобільних кранів вантажопідймальністю до 16 т включно приймається група класифікації (режиму роботи) А3.

** Без вантажу.

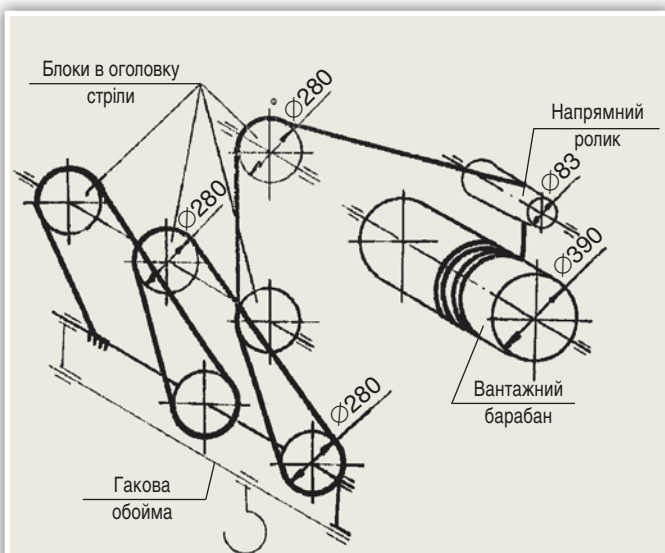


Рис. 1. Схема запасування вантажного каната
автомобільного крана КС 3577-2-1

Запис про проведення заміни вантажного каната робиться в паспорті крана в розділі «Відомість про ремонт металоконструкцій і заміну механізмів, канатів, вантажо-захоплювального органа, приладів і пристроїв безпеки, а також про проведену реконструкцію». Сертифікат якості на сталевий канат та аркуші з перевіркою каната розрахунком додаються до паспорта крана.

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.

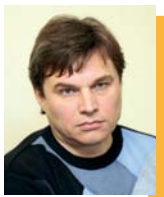
на півріччя – 659 грн 22 коп.

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

Реклама

Чи переможе справедливість?



Вадим Кобець,
власкор

Головне управління Держпраці у Харківській області в суді захистило інтереси родини залізничника, який загинув під час рейсу. Однак не всіх це влаштувало.



Пізннього вечора 15 січня 2015 р. зі станції «Харків-Пасажирський» вирушив у далекий рейс провідник Харківської вагонної дільниці бригади № 1 поїзда № 225/226 сполученням «Харків — Ужгород» 42-річний Руслан Стадник. У рейсі він обслуговував вагон № 4 разом із провідником Валентиною Ткач. Після прибуття потяга до пункту обороту на станції «Ужгород» на ранок 17 січня увесь склад поїзду було переставлено на колії технічної станції для відстою. О 8-й ранку Р. Стадник здав зміну напарниці. Після цього вирішив на дозвіллі разом із іншим провідником Михайлом Рубаном зробити в місті необхідні покупки. На ужгородському ринку чоловіки придбали різний крам, який довели на таксі до території вокзалу. Там вони покликали свого колегу Івана Мазуна, аби той допоміг донести речі до вагонів.

ОБСТАВИНИ ТРАГЕДІЇ

На записі з камери відеоспостереження, встановленої на 3-й платформі станції «Ужгород», зафіксовано, як Р. Стадник, М. Рубан та І. Мазун спочатку перенесли пакунки на 3-тю платформу на початок перону, а потім навпростець через 6-ту колію до вагонів відцепленого харківського потяга, що стояв навпроти. Згодом кожен пішов у напрямку свого вагона. Після того живим Р. Стадника ніхто не бачив. Трагедія сталася 17 січня о 9-й годині 40 хвилин.

Комісія зі спеціального розслідування нещасного випадку встановила, що машиніст маневрового тепловоза ужгородського депо Іван Петришак (саме він того ранку керував тепловозом

ЧМЕЗ), під'їжджаючи до широкої платформи між 6-ю та 7-ю коліями, побачив людину, яка йшла краєм перону в попутному з рухом тепловоза напрямку. Машиніст подав сигнал великої гучності, але, незважаючи на це, чоловік з наближенням поїзда раптово почав переходити колію перед ним. І. Петришак відразу застосував екстрене гальмування. Проте через малу відстань наїзду на людину уникнути не вдалося. Жодних шансів вижити у Р. Стадника, який потрапив під колеса тепловоза, не було. За результатами судово-медичної експертизи, яку провели ужгородські фахівці, було встановлено відсутність вмісту алкоголю в крові загиблого.

Так стисло можна викласти обставини трагедії, що сталася із залізничником. Вдома на Харківщині у нього залишилися дружина та двоє малолітніх синів.

РОЗСЛІДУВАННЯ: РІЗНІ ПОГЛЯДИ

Автор цих рядків упродовж кількох тижнів вивчав численні матеріали спеціального розслідування нещасного випадку, яке проводили спочатку спеціалісти відділу розслідувань теруправління Держгірпромнагляду в Харківській області, а згодом Головного управління Держпраці в регіоні. Довелося ознайомитися і з матеріалами кількох судових засідань, які ініціювали представники підприємства, зокрема регіональної філії «Південна залізниця» ПАТ «Українська залізниця». Вони не погодились з остаточними висновками спеціального розслідування, що пов'язало нещасний випадок з виробництвом.

Аргументи юристів Укрзалізниці, чому цю подію потрібно вважати ви-

падком невиробничого характеру, були дуже сумнівними. Наприклад: «Територію смертельного травмування провідника Р. Стадника не можна вважати територією, де розташовані відокремлені підрозділи державного підприємства «Південна залізниця», а слід уважати територією ДТГО «Львівська залізниця». Більше того, провідник загинув, на думку юристів залізничного відомства, під час відпочинку — отже, випадок не пов'язаний з виробництвом.

До речі, з усіма цими доводами ще на етапі розслідування категорично не погоджувався первинний профспілковий комітет підприємства, де працював загиблий. На думку колег потерпілого, випадок стався, коли провідник перебував у рейсі. Тож до уваги потрібно брати не місце фактичної трагедії, а те, що сталася вона під час перебування в рейсі.

Член комісії з розслідування нещасного випадку, заступник голови профкому вагонного депо В. Турляев висловив таку думку: «Згідно з графіком чергувань провідників вагонів поїзда № 225/226 напрямку Харків — Ужгород, рейсовим журналом лінійного начальника поїзда В. Золотухіної, провідник Р. Стадник повинен був працювати у вагоні № 4 в другу зміну з 15 по 18 січня 2015 р. Однак бланк обліку населеності та витрат постільної білизни фактично показує, що він працював і в першу зміну. Комісії з розслідування нещасного випадку не були надані дані з оригіналу рейсового журналу. Тому було неможливо встановити, чи є в ньому відмітці начальника поїзда про те, що провідники працюють згідно із затвердженими графіками, чи є вони на робочих місцях, чи залишають їх у своїх справах у пункті обороту та формування».

В. Турляєв дійшов висновку, що в цьому випадку мало місце переpracювання робочих годин провідником Р. Стадником понад встановлену законодавством норму часу. На думку профспілкового активіста підприємства, «переpracювання робочих годин спричинило втому організму у працівника Р. Стадника. Пізніше це й спричинило нещасний випадок... Також мають місце безконтрольність та бездіяльність керівництва підприємства, зокрема порушення в питаннях організації праці працівників. А саме щодо нарахування та оплати праці працівників поїзних бригад, обліку їхнього робочого часу, створення належних умов праці, дотримання режиму праці та відпочинку, оплати понаднормових годин праці працівників тощо».

ПРО ЩО ГОВОРЯТЬ ДОКУМЕНТИ

Додати, як мовиться, нічого... Однак хотілося б дещо запитати в юристів Укрзалізниці, які складали позов до адміністративного суду першої інстанції про визнання нещасного випадку таким, що не пов'язаний з виробництвом. Хіба їм не відомо, що згідно з їхнім же відомчим нормативним актом — наказом Укрзалізниці № 40-Ц від 10.03.1994 р. «Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів» — **початком роботи локомотивних та поїзних бригад, що обслуговують вагони-транспорттери сполученого типу і т. п., вважається час явки працівника на місце постійної роботи** (депо, електродепо, лінійний пункт, резерв, пункт підміни локомотивних бригад, пункт обороту локомотивів) за графіком, нарядом або викликом; **закінченням роботи — момент оформлення відповідної технічної документації після здачі локомотива, поїзда, состава, секції або вагона в депо чи пункті зміни».**

Також відповідно до п. 3.2 розділу 3 «Робочий час та час відпочинку в Харківській вагонній дільниці № 1» Правил внутрішнього трудового розпорядку її працівників (затверджені протоколом № 227 від 19.08.2009 р. зборів трудового колективу) «робочим часом поїзних бригад є час з моменту явки на робоче місце постійної роботи до моменту закінчення роботи, згідно з розробленими графіками за напрямками чинного розкладу поїздів, фактична робота яких відображається у поїзних маршрутах».

Саме на цьому трактуванні галузевого нормативного акта ґрунтува-

лася під час складення акта за формою Н-1 та ухвалення рішення комісії зі спеціального розслідування зазначеного нещасного випадку, створена в Головному управлінні Держпраці у Харківській області. Момент настання нещасного випадку з провідником Р. Стадником слід вважати робочим часом та, відповідно, потрібно пов'язати його з виробництвом. Тож як можна інакше трактувати цю ситуацію? Утім, керівництво одного з найбільших у регіоні підприємств щодо загибелі працівника мало власний погляд. Замість того, аби допомогти родині залізничника, підприємство, на якому він працював, почало робити все, щоб удова та сироти не отримали ні від нього, ні від Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі — Фонд) жодної копійки. Позиція більш ніж дивна!



ДЕРЖПРАЦІ: НА ЗАХИСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Зрозуміло, що миритися з рішенням суду першої інстанції, винесеним на користь роботодавців, не мали наміру спеціалісти органу державного нагляду за охороною праці. Рішуча, безкомпромісна позиція начальника ГУ Держпраці у Харківській області Олени Назаренко, фахові аргументи юриста управління Юлії Нікішиної, які були надані в місцевому апеляційному суді у відповідь на попереднє необґрунтоване рішення суду першої інстанції, допомогли отримати позитивний результат.

Представники Держпраці, які стали на захист родини, довели хибність тлумачення трудового законодавства й посилань юристів Укрзалізниці на те, що час відпочинку працівника в рейсі не має обліковуватися під час розрахунку робочого часу.

Здійснивши ґрунтовний аналіз трудового законодавства, внутрішніх наказів ПАТ «Українська залізниця», матеріалів спеціального розслідування, письмових та усних пояснень усіх сторін судового засідання, колегія суддів Харківського апеляційного адміністративного суду під головуванням судді В. Калиновського таки ста-

ла на бік справедливості. У своїй постанові від 14.03.2016 р. (справа № 82/11552/15) судді ухвалили рішення про задоволення апеляційної скарги Головного управління Держпраці у Харківській області у повному обсязі та скасували попередню постанову суду першої інстанції щодо визнання недійсними результатів проведення спеціального розслідування нещасного випадку зі смертельним наслідком. Постанова набрала чинності з моменту її проголошення. Отже, можна сподіватися, що справедливість перемогла!

Але, як виявилось, це ще не кінець історії! Працюючи над статтею, автор відвідав управління виконавчої дирекції Фонду у Харківській області. Як зазначив заступник начальника управління Віктор Кравченко, керівництво Фонду не підтримувало позицію Укрзалізниці, оскільки розуміло, що в разі перемоги підприємства в суді без засобів до існування залишаться удова та діти загиблого залізничника. І що на боці підприємства в місцевих адміністративному та апеляційному судах Фонд виступав суто формально, додержуючись вимог процесуального судочинства.

* * *

І ось новий виток у цій справі. 29 березня суддя Вищого адміністративного суду України А. Єрьомін ухвалив рішення відкрити касаційне провадження за касаційною скаргою відділення виконавчої дирекції Фонду в м. Харкові на постанову Харківського апеляційного адміністративного суду від 14 березня 2016 р. у справі за позовом ПАТ «Укрзалізниця» в особі регіональної філії «Південна залізниця» до Головного управління Держпраці у Харківській області.

Таким чином, згідно з рішенням суду, на вимогу так званої третьої сторони судова справа № 820/11552/15 буде витребувана з апеляційного суду в м. Харкові до Вищого адміністративного суду в Києві і вже там розглядатиметься невідомо скільки часу.

І знову юристи всіх заціяних сторін наводитимуть різні аргументи, аби високий суд ухвалив справедливе, єдино правильне рішення. Невідомо лише, хто і як відшкодуватиме родині загиблого залізничника не тільки матеріальні збитки у зв'язку із втратою годувальника, а й моральну шкоду за всі ті поневіряння, яких вона зазнала через фактично антигуманну позицію роботодавця і чиновників, службовим обов'язком яких є захист інтересів людей праці.



Уроки державної мови: провід чи електропроводка, кабель чи шнур?



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

Про відмінності
в термінах
та про їх вживання
в нормативно-правових
актах з охорони праці.



У нормативних документах використовують такі терміни, як «провід», «електропроводка», «кабель», «шнур». Наприклад, ДСТУ ІЕС 60173:2004 «Кольори ізолюваних жил гнучких кабелів і шнурів»; ДСТУ ІЕС 60227-5:2004 «Кабелі з полівінілхлоридною ізоляцією на номінальну напругу до 450/750 В включно. Частина 5. Гнучкі кабелі (шнури)»; ДСТУ ІЕС 60245-4:2002 «Кабелі з гумовою ізоляцією на номінальну напругу 450/750 В включно. Частина 4. Шнури та гнучкі кабелі»; ДСТУ ІЕС 60245-8:2005 «Кабелі з гумовою ізоляцією на номінальну напругу 450/750 В включно. Частина 8. Шнури для експлуатації, яка потребує значної гнучкості»; ДСТУ ІЕС 60799:2005 «Електричне приладдя. Шнури живлення та з'єднувальні шнури»; ГОСТ 12176-89 «Кабелі, проводи та шнури. Методи перевірки на нераспространение горения».

Шнур азбестовий загального призначення застосовують для «теплоізоляції і ущільнення з'єднань у різних теплових агрегатах і теплопровідних системах за температури до 400° С» (ГОСТ 1779-83 «Шнуры азбестовые. Технические условия»).

Електропроводка — «сукупність проводів і кабелів з кріпленнями, які належать до них, підтримувальними захисними конструкціями та деталями, установленими відповідно до цих Правил» (п. 2.1.2 Правил улаштування електроустановок, затверджених наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 20.06.2014 № 469, далі — ПУЕ).

У главі 1.3 розділу 1 чинних ПУЕ є підрозділи «Допустимі тривалі струми для проводів, шнурів і кабелів з гумовою або пластмасовою ізоляцією на напругу

до 660 кВ» і «Допустимі тривалі струми для проводів, шнурів і кабелів з гумовою або пластмасовою ізоляцією на напругу понад 660 В до 3(6) кВ». У п. 1.3.8 ПУЕ визначено, що «допустимі тривалі струми жил проводів з гумовою або полівінілхлоридною ізоляцією, шнурів з гумовою ізоляцією та кабелів з гумовою або пластмасовою ізоляцією у свинцевій, полівінілхлоридній та гумовій оболонках за нормального режиму роботи і завантаження 100% не мають перевищувати значень, наведених у таблицях 1.3.4—1.3.8, якщо інше не встановлено документацією виробника провідниково-кабельної продукції». Тобто ПУЕ передбачає виготовлення шнурів тільки з гумовою ізоляцією.

Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів (у редакції наказу Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 13.02.2012 № 91) не містять терміна «шнур» (натомість використовують термін «кабель»).

Згідно з п. 6.7.2 Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів (НПАОП 40.1-1.21-98) «електроінструмент, який живиться від електромережі, слід обладнувати незнімним гнучким кабелем (шнуром) зі штепсельною вилкою».

«У приміщеннях з умивальниками і зонах 1 і 2 ванних і душових приміщень допускається установка вимикачів, які приводяться в дію шнуром (за умови, що вони відповідають вимогам ГОСТ 7396.0)» (п. 2.6.10 НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок»; п. 4.60 ДБН В.2.5-23:2010 «Інженерне обладнання будинків і споруд. Проектування електрообладнання об'єктів цивільного призначення»).

Електричний кабель — кабельний виріб, що містить одну або більше ізолюваних жил, укладених у металеву або неметалеву оболонку, поверх якої залежно від умов прокладання та експлуатації може бути відповідний захисний покрив, в який може входити броня, і придатний, зокрема, для прокладання в землі та під водою (п. 2 таблиці ГОСТ 15845-80 «Изделия кабельные. Термины и определения»).

Електричний провід — кабельний виріб, що містить один або кілька скручених дротів чи одну або більше ізолюваних жил, поверх яких залежно від умов прокладання та експлуатації може бути легка неметалева оболонка, обмотка і (або) обплетення з волокнистих матеріалів або проводу, і не призначений, як правило, для прокладання в землі (п. 3 таблиці ГОСТ 15845-80).

Електричний шнур — провід з ізолюваними жилами підвищеної гнучкості, призначений для з'єднання з рухомими пристроями (п. 4 таблиці ГОСТ 15845-80).

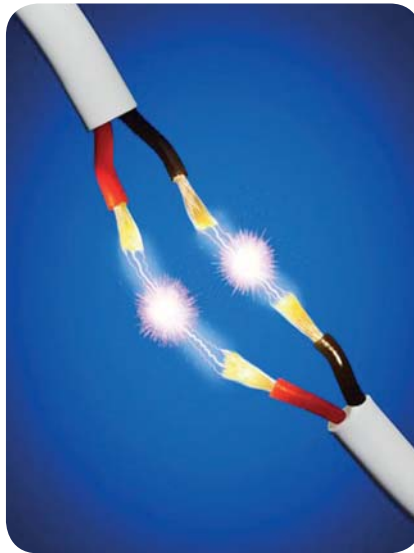
Марку проводу та шнура записують у вигляді сполучення букв і цифр:

- перша буква вказує на матеріал струмопровідної жили: А — алюміній (відсутність у марці дроту букви А означає, що струмопровідна жила виготовлена з міді);
- друга буква означає: П — провід, Ш — шнур;
- третя вказує на матеріал ізоляції: Р — гума (резина), В — полівінілхлорид, П — поліетилен, Н — наїртова гума;
- число жил і переріз зазначають таким чином: ставлять риску; записують число жил; ставлять знак множення; записують переріз жили.

У марках проводів і шнурів можуть бути також і букви, що характеризують інші елементи конструкції: Д — провід подвійний, О — обплетення, Т — для прокладання у трубах, П — плоский з роздільною основою, Г — гнучкий. Наприклад: АППВ-2 × 2,5; ПВС-3 × 1,5.

Шнур живлення — «комплект, що складається з кабелю з однією опресованою вилкою і однією опресованою розеткою, призначений для з'єднання електроприладу або електроустаткування з джерелом електроживлення» (п. 3.1 ДСТУ ІЕС 60799:2005 «Електричне приладдя. Шнури живлення та з'єднувальні шнури»).

Довжина гнучкого кабелю шнура живлення побутових приладів, що має площу поперечного перерізу жили 0,5 мм² або меншу, не повинна бути більше ніж 2 м (п. 5.2.6 ДСТУ ІЕС 60799:2005). Шнур використовують тільки для приєднання побутових приладів. Марки шнурів: ШВП, ШР, ПВС.



Кабель — це один або декілька розташованих разом ізолюваних провідників, укладених, як правило, у загальну оболонку, при цьому оболонка може бути металевою, гумовою, пластмасовою, поліетиленою та призначена для захисту ізоляції жил від впливу зовнішніх чин-

ників (механічних пошкоджень, дії вологи, тепла, хімічних речовин тощо). Марки кабелів: АВВГ, КГ, ПВС, ШВВП.

Провід — це одна неізолювана жила, одна або більше ізолюваних оболонкою жил. Марки проводів: ПВ, АПВ, АППР.

Як бачимо, чинне законодавство неоднозначно використовує термін «шнур». Відповідно до ГОСТ 15845-80 ознакою шнура є гнучкий провід з ізолюваними жилами, призначений для роботи з рухомими електротехнічними пристроями (наприклад, шнур для праски). Згідно з ДСТУ ІЕС 60799:2005 шнур складається з кабелю та з'єднувачів для електричних приладів (розетка, вилка). НПАОП 40.1-1.32-01 і ДБН В.2.5-23:2010 передбачає використання шнура для приведення в дію вимикачів. А в ГОСТ 1779-83 зазначено, що шнур застосовують для ущільнення з'єднань у теплових установках.

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	

РОЗВАГИ без травм

Вадим Кобець,
власкор

Про те, як на Сумщині опікуються безпечною експлуатацією дитячих ігрових та спортивних майданчиків.

Уже понад три роки у структурі виконавчої влади Сумської міської ради функціонує відділ з охорони праці. У журналі № 9/2013 розповідалося про непростий шлях створення цього підрозділу. Головний акцент в його наглядовій роботі — пояснювала тоді й говорить нині керівник відділу Ірина Супрун — зроблено на підпорядкованих міськраді численних суб'єктах господарювання: комунальних підприємствах, що забезпечують життєдіяльність міста, закладах охорони здоров'я, освіти, дитячих дошкільних закладах тощо. Саме тому кількість випадків виробничого травматизму на цих об'єктах масового перебування людей та й випадків побутового травматизму в області має чітку тенденцію до зменшення.

Фактично одразу ж після утворення відділу його фахівці ініціювали розробку «Тимчасових правил утримання та експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків у м. Суми» (далі — Правила). Згодом рішенням виконкому міськради за № 178 від 15.04.2014 р. їх було затверджено.

Станом на 1.01.2015 р. у ході проведених співробітниками відділу перевірок було встановлено, що в обласному центрі нараховується 946 таких майданчиків. Найбільша їх кількість розташована на території КП «Сумжитло» — 449, на території комунальних закладів освіти — 75, решта — на території інших суб'єктів господарювання. Відділ з охорони

праці міськради постійно проводить роботу з балансоутримувачами дитячих ігрових та спортивних майданчиків щодо належного ведення документації та утримання їх обладнання в безпечному стані.

Із цією метою, відповідно до вимог згаданих Правил, балансоутримувачами були призначені відповідальні особи, розроблені паспорти та інша необхідна документація, складені акти огляду та перевірки майданчиків, копії яких передали до відділу з охорони праці міськради. Власне, це й дозволяло в останні роки перед початком активної експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків у стислі строки виконувати необхідні роботи щодо їх благоустрою.

Так, наприклад, в кожному закладі шкільної та дошкільної освіти двічі на рік — у весняно-літній та осінньо-зимовий періоди — відповідними комісіями, до складу яких, крім працівників закладів, входять також спеціалісти будівельних організацій міста, проводяться обстеження. Періодично, за наявності фінансування, оновлюються окремі елементи конструкцій майданчиків. Тому майже всі майданчики, що розташовані на територіях шкіл та дитячих садків, вчасно фарбують і лагодять.

Протягом минулого року очолюваний І. Супрун відділ тримав під постійним контролем питання належного утримання та безпечної експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків приватних суб'єктів господарювання, що надають послуги з утримання будинків, споруд та прибудинкових територій. Зокрема, у серпні — вересні проведено вибіркової перевірки майданчиків за 151 адресою щодо виконання вимог Правил, в ході яких виявлено 438 порушень. Найбільш поширеними є: обслуговування майданчиків у неповному обсязі,

порушення вимоги обов'язкового встановлення інформаційних табличок щодо правил користування тощо. Переважну більшість таких порушень було усунуто в максимально стислі строки. Кілька разів фахівці відділу реагували на звернення громадян з приводу

необхідності демонтажу окремих дитячих майданчиків або ж їх окремих травмонебезпечних елементів.

Слід наголосити, що вся робота з безпечної експлуатації дитячих майданчиків проводилася за тісної співпраці з представником управління Держпраці в Сумській області Валентиною Герасименко. Свого часу вона вносила пропозиції щодо тексту Правил та методики здійснення перевірок. Це, зокрема, вимоги щодо проведення навчання та перевірки знань працівників, які спостерігають за експлуатацією майданчиків; необхідність їх очищення від порослі й дерев, контроль за веденням технічних журналів з експлуатації споруд та обладнання дитмайданчиків, наявність спеціального ударопоглинального покриття в зонах приземлення, забезпечення надійного кріплення нерухомих осей, які є опорами окремих складових частин гойдалок, недопущення застосування на гойдалках жорстких елементів підвішування тощо.

Досвід м. Сум було підхоплено і в області. Голова облдержадміністрації запропонував міським, селищним та сільським головам затвердити свої правила утримання та експлуатації дитмайданчиків, визначити структурні підрозділи виконкомів або призначити посадових осіб, відповідальних за їх належне утримання. Відповідальним виконавцем на місцях доручено доповідати про вжиті щодо цього заходи в управління Держпраці області, яке, у свою чергу, має докладно інформувати про них очільника регіону.

У додатку до цього номера журналу (с. 43) публікуємо текст згаданих Правил. Переймайте досвід!





За оперативними даними, у квітні 2016 р. в Україні загинули на виробництві 23 особи – на 2 більше, ніж за той самий період минулого року; сталося 3 групові нещасні випадки, під час яких травмовано 7 осіб, у тому числі 3 – смертельно.

Основними видами подій, що призвели до смертельних нещасних випадків, пов'язаних із виробництвом, були:

- падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту – 26% від загальної кількості загиблих;
- дія предметів і деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються, – 22%;
- ДТП, наїзд транспортних засобів – 17%;
- падіння потерпілого – 17%.

Коротко про обставини деяких нещасних випадків.

01.04. Дніпропетровська область

Екскаваторники ПАТ «Орджонікідзевський ГЗК» для проведення техогляду струмознімача поворотної платформи роторного екскаватора потрібно було проникнути у відсік високовольтного струмознімача. Під час спускання сходами працівник доторкнувся до шинопровода напругою 10 кВ, у результаті чого отримав смертельне ураження електричним струмом і впав з висоти 4 м.

03.04. Луганська область

На ПрАТ «Регенерат» (м. Лисичанськ) під час спроби працівника очистити ввімкнену конвеєрну стрічку його рука потрапила в зазор між натяжним валом і конвеєрною стрічкою. Потерпілий одержав численні травми (переломи хребта, ребер, кісток черепа), несумісні з життям.

03.04. Житомирська область

На Губенківському родовищі натурального каменю габро Володарсько-Волинського району проводились вибухові роботи з відділення частини від масиву гірської породи. Після команди «В укриття» працівники сховалися за кам'яну стіну, що розташована за 40 м від місця робіт. Під час виникнення реакції один із гірників раптово вийшов з укриття, й уламок каменя влучив йому в ділянку вуха. Від отриманої травми потерпілий помер по дорозі до лікарні.

04.04. Харківська область

Тракторист агрофірми «Україна Нова» Первомайського району під час налагоджування пристроїв самохідного обприскувача впав з висоти. Через кілька днів від отриманих травм потерпілий помер.

08.04. Одеса

Охоронника станції «Одеса-Сортувальна» після проведення для нього інструктажу було направлено на 11-ту електрофіковану колію для огляду 2-го вагона. Залізши з невідомих причин на вагон, чоловік потрапив під високу електричну напругу та загинув на місці події.

13.04. Миколаїв

Машиніст ТОВ «Юг Картон Україна», почувши стукіт на валах гофромашини, вирішив усунути причину несправності самостійно, коли агрегат працював. За словами свідків, усе відбулося за лічені секунди: працівник схопив гайковий

ключ і відкрив захисну хвіртку. Коли агрегат вимкнули, було вже запізно: хлопця затягло в гофромашину.

13.04. Чернігівська область

Без ознак життя було знайдено слюсаря-ремонтника у приміщенні бойлерної котельні № 6 м. Ніжина. Лікар швидкої допомоги, який приїхав на виклик, констатував смерть потерпілого, зазначивши, що її причиною став крововилив через перелом основи черепа. За попередньою версією, це сталося внаслідок падіння потерпілого.

16.04. Дніпропетровська область

Смертельним наслідком закінчилися роботи з очистки бункера концентрату ПАТ «Південний ГЗК» (м. Кривий Ріг). Один із двох працівників потрапив під обвалення концентрату. Для вилучення тіла загиблого було викликано взвод рятувальників.

20.04. Черкаська область

Трагедія сталася біля будівельного майданчика у м. Умань. На автомобіль з двома пасажирами, які перебуваючи у відрядженні, їхали у спільних справах, впала стріла будівельного крана. Жінка загинула на місці. Чоловік з численними травмами опинився на лікарняному ліжку.

*Підготувала головний спеціаліст управління інспекційної діяльності Держпраці
Галина Мельник*

Втрати трудового потенціалу внаслідок передчасної смерті



Наталія Рингач,
доктор наук з державного
управління, головний
науковий співробітник
Інституту демографії
та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи
НАН України

За підрахунками науковців, у 2013 р. в Україні через передчасну смертність було втрачено понад 3 млн років потенційного життя громадян. Збитки у вигляді недоотриманого ВВП оцінюються в \$12,146 млрд, переважно за рахунок населення працездатного віку (\$10,038 млрд).

Коли говорять про економічні втрати через хвороби і смерть, зазвичай мають на увазі вартість лікування та медикаментів, витрати на утримання інфраструктури охорони здоров'я, втрачений прибуток у зв'язку з тимчасовою чи стійкою непрацездатністю, соціальні виплати у рамках соціального страхування тощо. Ми хотіли б розглянути збитки суспільства через передчасну смертність з точки зору демографії, оцінивши вартість обсягу тих потенційних років трудоактивного життя, що були втрачені у випадках ранньої смерті.

Людське життя безцінне у будь-який його період, але для суспільства найвразливішим є втратити людину в часи її трудової активності. Соціально-економічне значення окремих причин смерті визначається не лише місцем у структурі за абсолютною кількістю смертей, а й впливом на величину безповоротних втрат унаслідок смертності, оцінену в роках потенційного життя. Число втрачених років потенційного життя (ВРПЖ) (Years of potential life lost, YPLL) — один із найважливіших показників, що характеризують втрати через передчасну смертність. Такий показник широко використовується у світі та рекомендований ВООЗ. Він допомагає оцінити кількість років людського життя, недожитих до 65 років (їх абсолютне число та відносний показник на 100 тис. населення).

Розроблені економічною та медичною наукою **методики розрахунку витрат щодо проблем із здоров'ям** (і, відповідно, економічної ефективності зниження захворюваності та передчасної смертності людей!), оперують такими поняттями, як:

- недовироблена продукція;
- втрати чистого національного доходу;
- недоотриманий чистий продукт;
- оплата листків непрацездатності;
- утримання стаціонарних і амбулаторних лікувальних закладів;
- надання медичної допомоги в разі хвороби, травми;

- втрати робочого часу;
- витрати на надання медичної допомоги (лікування в разі хвороби, травми, догляд, реабілітація), на виплату пенсії, допомоги тощо.¹

Нами було здійснено спробу визначити, скільки щорічно коштує українському суспільству передчасна смертність її громадян. Для цього розраховували обсяг ВВП, втраченого через високий рівень передчасної смертності. За допомогою методу потенційної демографії було підраховано обсяг років втраченого потенційного життя загалом та через основні причини (табл. 1).

Майже $\frac{3}{4}$ втрат сформовано чотирма основними класами — зовнішніми причинами (травми, отруєння, нещасні випадки), хворобами системи кровообігу, новоутвореннями та інфекційними хворобами.

Внесок основних причин у загальний масив втрачених років потенційного життя різниться залежно від статі людини (табл. 2). Найвагоміша відмінність — за часткою неприродних смертей для українських чоловіків, яка майже вдвічі більша, ніж для жінок.

Близько 40% втрачених років потенційного життя у чоловіків і чверть у жінок детерміновані екзогенними причинами, тобто зовнішніми причинами та інфекційними хворобами.

Ми намагалися оцінити суспільні економічні збитки, зумовлені передчасною смертністю населення, через

Таблиця 1

Втрати років потенційного життя через смертність від основних причин до досягнення 65 років та у віковому інтервалі 15–59 років, людино-років, 2013 р.

Причина смерті	0–64 роки			15–59 років		
	обидві статі	чоловіки	жінки	обидві статі	чоловіки	жінки
Новоутворення	451 696	246 972	204 724	399 192,5	215 815	183 377,5
Хвороби системи кровообігу	704 463	518 967,5	185 495,5	622 115	465 467,5	156 647,5
Зовнішні причини	787 917	647 729,5	140 187,5	718 485	603 472,5	115 012,5
Усі причини	3133 980	2221 863	912 117	2598 570	1901 793	696 777,5

Джерело: авторські розрахунки за даними Держстату України

¹ Фролов О. П. Стоимость человеческой жизни в России и за рубежом/ Работа опубликована в электронном журнале: Справочник специалиста по охране труда. — № 2. — 2010. <http://www.mcfr.ru/journals/63/190/18130/18210/>

Таблиця 2

Структура втрачених років потенційного життя за основними причинами, %, чоловіки і жінки, Україна, 2013 р.

Причина смерті	Частка, %	
	чоловіки	жінки
Інфекційні та паразитарні хвороби	9,2	8,9
Новоутворення	11,2	23,1
Хвороби системи кровообігу	25,2	20,9
Хвороби органів травлення	9,4	10,0
Зовнішні причини	28,3	15,1
Інші	12,6	18,8
Всього	100,0	100,0

Джерело: авторські розрахунки за даними Держстату України

недовироблений національний продукт. У середньому на душу населення у 2013 р. припадала частина ВВП в розмірі 32 028,5 грн, або \$4007,1², тому припускаємо, що саме це є еквівалентом вартості року людського життя. Обмежуючись таким досить спрощеним підходом, ми отримуємо свідчення про вагомість цих збитків (табл. 3). Згідно з розрахунками, у 2013 р. збитки через передчасну смерть громадян України, що не дожили до 65 років, можна оцінити в суму, еквівалентну понад \$12 млрд, або більш ніж 97 млрд гривень!

Окремо були розраховані втрати років потенційного життя, спричинені основними серцево-судинними захворюваннями.

Відомо, що висока передчасна смертність від хвороб системи кровообігу, яка значно перевищує аналогіч-

ні рівні розвинутих країн світу, і нині залишається серед актуальних медико-соціальних проблем нашої країни. Згідно з даними Державної служби статистики України, у 2013 р. 77,6 тис. українців, які пішли з життя через серцево-судинні захворювання, не досягли віку 65 років. До того ж більшість з них (55,2 тис.) становили чоловіки.

Для порівнянь доцільно користуватися не абсолютною кількістю втрачених років — через ранню смертність, а відносним показником, тобто їх числом на кожного українця, молодше 65 років. За підсумками 2013 р., індекс втрачених років потенційного життя внаслідок серцево-судинних захворювань становив 1890,1 на 100 тис. населення до 65 років. Зазначимо, що для чоловіків, які відносно раніше за жінок помирають від хвороб системи кровообігу, показник є значно

більшим (2904,5). Наявна також міжпоселенська диференціація з переважанням цього показника для сільського населення — 2132,77 проти 1783,46 на 100 тис. населення серед містян.

На противагу традиційній структурі смертності, у структурі ВРПЖ для населення обох статей хвороби системи кровообігу посідали друге рангове місце (23,9%), дещо поступаючись зовнішнім причинам (24,4%). Порівняно з нашими попередніми розрахунками (2016 р.), останніми роками простежувалося поступове зниження показника (2006 р. — 2399,3, 2011 р. — 1828,6, 2013 р. — 1890, на 100 тис. населення).

Дві найголовніші причини цього класу — ішемічна хвороба серця та цереброваскулярні захворювання — формували більшу частину втрат (половину та п'яту частину відповідно). Величини індексів ВРПЖ внаслідок ішемічної хвороби серця та цереброваскулярних захворювань у 2013 р. становили 973,7 та 380,4 на 100 тис. відповідно.

Згідно з дослідженням глобального тягаря хвороб (Global Burden of Diseases, Injuries, and Risk Factors Study, GBD 2010), завдяки якому, окрім іншого, проаналізовано динаміку смертності від 235 причин за 1990—2010 рр., два основні серцево-судинні захворювання — ішемічна хвороба серця та інсульт — стали причинами найбільшої кількості смертельних випадків (перше та друге рангові місця) у світі, Європі, а також і в Україні. У глобальному масштабі зростання зумовлених ними смертей упродовж двадцятиріччя визначено у 35% та 27% відповідно. В Україні, на противагу світовому приросту (на 37%) стосовно ішемічної хвороби серця та кількості смертей від інсультів, навпаки, відзначено певне зменшення (на 15%). Однак при цьому спостерігається збереження за останнього патологією другого рангового місця протягом усіх 20 років.

Зауважимо, що оціночна кількість смертей через ці причини, встановлена фахівцями Інституту з вимірювання показників здоров'я та оцінки стану здоров'я (Institute for Health Metrics and Evaluation IHME) — незалежного дослідницького центру у сфері глобальної охорони здоров'я в складі Університету штату Вашингтон,

Таблиця 3

Оцінка вартості втрачених років потенційного життя за основними причинами смерті в укрупнених вікових групах, Україна, 2013 р.

Причини смерті	Втрати, млрд \$		Частка втрат за рахунок смертності у віці 15–59 років, %
	0–64 роки	15–59 років	
Усі причини, в т. ч.:	12,146	10,038	85,5
Інфекційні й паразитарні хвороби	1,105	1,046	94,7
Новоутворення	1,782	1,571	88,2
Хвороби системи кровообігу	2,908	2,562	88,1
Хвороби органів дихання	0,469	0,405	86,4
Хвороби органів травлення	1,158	1,113	96,2
Зовнішні причини	2,969	2,766	93,1

Джерело: авторські розрахунки за даними Держстату України

² <http://index.minfin.com.ua/index/gdp/>

практично співпадала з офіційною українською статистикою. Для кожного випадку смерті від певної причини також обчислювалась кількість втрачених років життя, причому граничний вік становила не межа у 65 років, а величина максимальної очікуваної тривалості життя у віковій групі померлого. Тобто планкою був найстарший вік, до якого тільки потенційно могла дожити людина, незалежно від країни, в якій вона жила. Розраховані за такою методикою обсяги втрат від ішемічної хвороби серця та інсультів в Україні також посідали найвищі сходинки рейтингу за значущістю (32,2% та 11,4% від втрат років недожитого життя внаслідок смертності від усіх причин).

Різниця показника середньої очікуваної тривалості життя при народженні у жінок та чоловіків у 2013 р. досягла 9,88 року (за даними Держстату України, для жінок вона становила 76,22 року, для чоловіків — 66,343). Внесок хвороб системи кровообігу в різницю між показниками тривалості життя чоловіків і жінок є однаково вагомим (до того ж вищим за будь-які інші причини!). Це стосується як середньої очікуваної тривалості життя при народженні, так і тривалості життя при досягненні 65 років.

Розрахунки доводять: якби вдалося знизити рівень смертності чоловіків хоча б до рівня смертності українських жінок (яка, на жаль, істотно перевищує рівні в країнах з розвинутою економікою!), очікувана тривалість життя при народженні стала

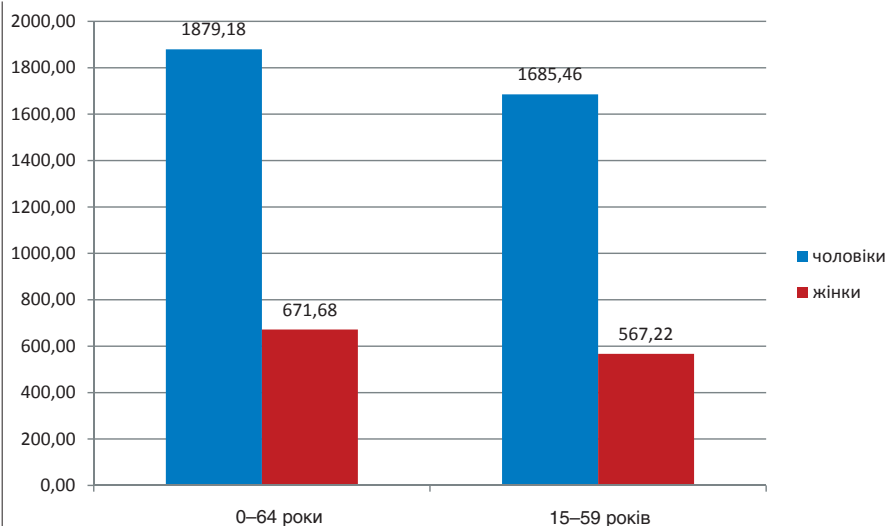


Рис. 1. Вартість втрачених років потенційного життя через передчасну смертність (у тому числі в працездатному віці) від хвороб системи кровообігу, млн \$, 2013 р.

б довшою більш ніж на чотири роки (4,2 року), а при досягненні 65-річного віку — більш ніж на півтора (1,7 року).

Хвороби системи кровообігу — причина, що посідає перше місце рейтингу за рівнем смертності всього населення (понад 60% всіх смертей у країні) та друге — за кількістю ВРПЖ внаслідок передчасної смертності.

Якщо окремо розглянути основну причину смертності в Україні — хвороби системи кровообігу, — то можна побачити, що ішемічна хвороба серця та інсульт разом формують більшість ВРПЖ через настання смерті до 65 років. Втрати зростають з переходом у старшу вікову групу

для обох патологій, і зменшення числа недожитих років до 65-річного віку сповна перекривається дедалі більшим числом смертей через ці причини в кожній наступній п'ятирічній віковій групі (табл. 4).

Коли перевести розраховану кількість недожитих років у грошовий еквівалент, то з'ясується, що основна частина економічних втрат у вигляді недоотриманого ВВП (90% у чоловіків і 85% у жінок) сконцентрована саме в інтервалі працездатного віку (15–60 років).

Спостерігається домінування чоловіків, втрати яких набагато істотніші, ніж для їхніх ровесниць в обох великих вікових групах.

Таблиця 4

Втрати років потенційного життя через смертність від хвороб системи кровообігу у віці 15–59 років, 2013 р.

	Вікові інтервали, років									Сума ВРПЖ	
	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59		
Недожито до 65 років	47,5	42,5	37,5	32,5	27,5	22,5	17,5	12,5	7,5	0–64 pp.	15–59 pp.
Хвороби системи кровообігу, в т. ч.:	91	239	672	1374	2324	3807	6344	12 941	18 681	733 147,5	646 792,5
Ішемічна хвороба серця	22	99	273	523	908	1628	3053	6758	11636	373 837,5	319 260
Інсульт	21	36	81	181	386	726	1304	2754	4123	146 060	126 565

Джерело: авторські розрахунки за даними Держстату України

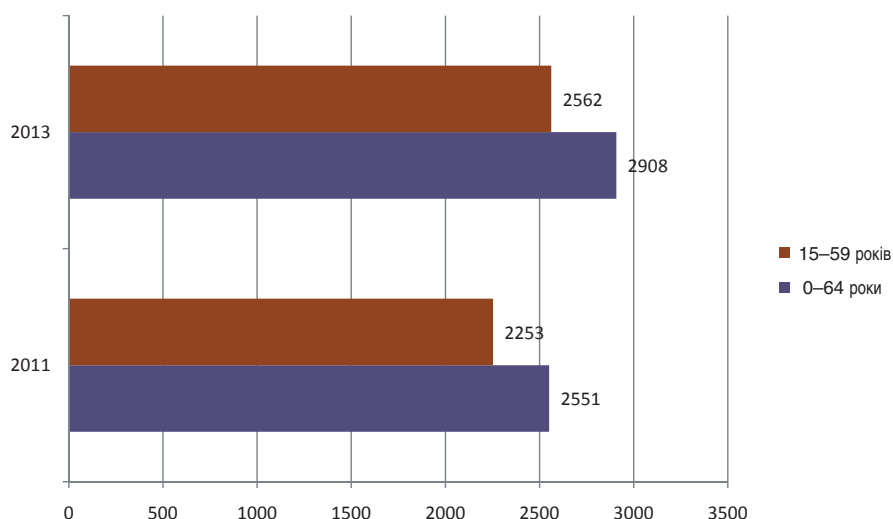


Рис. 2. Зміни вартості втрачених років потенційного життя через передчасну смертність (в тому числі в працездатному віці) від хвороб системи кровообігу, млн \$, 2011–2013 рр.

Як видно на *рис. 1*, на рахунок сильної статі – майже $\frac{3}{4}$ втрат, як для всього населення до 65 років, так і групи в інтервалі 15–64 роки.



Порівняно з 2011 роком дещо зросли й абсолютна кількість ВРПЖ, і частка ВВП на душу населення. У зв'язку з цим спостерігається зростання їх добутку, а отже і розміри втрат (*рис. 2*).

Серед механізмів попередження втрат від хвороб системи кровообігу, які можна здійснювати на виробництві, за усвідомленого співробітництва роботодавців і самих працівників, слід запропонувати:

- внести положення про превентивні заходи у колективні договори, програмні заходи з охорони праці;
- розробити загальні та персоналізовані заходи. Наприклад, соціальний пакет (у тому числі поліс приватного медичного страхування);
- розширити перелік заходів первинної і вторинної профілактики – від корекції способу життя до допомоги у невідкладних ситуаціях.

Безумовно, підшуковуючи еквівалент збитків через передчасну смерт-

ність, ми усвідомлюємо, що механічний поділ усього ВВП на чисельність населення не є абсолютно правильним. Адже серед наявних 46,6 млн жителів України значна частина – діти і люди похилого віку, інваліди, учні та студенти, тимчасово непрацездатні через проблеми зі здоров'ям або вагітність, пологи і догляд за дітьми, безробітні чи такі, хто просто ухиляється від суспільно корисної праці. Для більш точного підрахунку доцільніше було б оцінити відсоток населення до 65 років, зайнятого в суспільному виробництві, середні розміри отриманого ними доходу тощо. У літературі трапляються розрахунки продуктивних втрат, що базуються не на ВВП на душу населення, а на середньорічному доході, скоригованому з урахуванням надбавок до заробітної плати (внески роботодавця на соціальне забезпечення, медичне соціальне страхування, пенсійні відрахування). На жаль, в Україні така офіційна інформація часто не відповідає дійсності через значне поширення тіньової економіки, практики неоподаткованих доходів тощо.

Проте навіть обмежуючись таким підходом, оцінювання перекожливо ілюструє вагомість економічних збитків через високий рівень передчасної смертності. Так, у 2013 р. більш ніж 3 млн втрачених років потенційного життя коштували Україні щонайменше \$12 млрд, або понад 97 млрд грн, при цьому здебільшого це зумовлено смертями українських чоловіків. Нагадаємо, що, за нашими попередніми розрахунками згідно з даними 2006 р.,

абсолютна кількість ВРПЖ була вищою (через високий рівень передчасної смертності) – 4 млн втрачених років потенційного життя, однак показник ВВП на душу населення був у 2,5 раза меншим, відповідно втрати можна було оцінити у 47,9 млрд грн.

Зроблене припущення, що діти та молодь переважно не виробляють, а споживають, дає змогу з великою ймовірністю стверджувати, що абсолютна більшість ВВП створюється працею, як правило, людей від 25 до 65 років, тобто після здобуття освіти та певного професійного досвіду. Тоді частина ВВП, що припадала на душу населення зазначеного віку, становитиме вже більшу частку. І якщо спиратися на такі розрахунки, то збитки внаслідок передчасної смертності досягають майже вдвічі більшої суми.

ВИСНОВКИ

Через передчасну смертність Україна щорічно втрачає значну кількість людського і трудового потенціалу: в 2013 р. показник втрачених років потенційного життя становив 7895,34 на 100 тис. населення віком до 65 років. Збитки у вигляді недоотриманого національного продукту можна оцінити у \$12,146 млрд. Зокрема \$10,038 млрд – за рахунок населення працездатного віку!

Майже $\frac{3}{4}$ втрат (72%) детерміновано чотирма основними класами – зовнішніми причинами, хворобами системи кровообігу, новоутвореннями та інфекційними хворобами.

Існує статевая диспропорція – величина втрат для чоловіків більш як у два з половиною рази більша, ніж у жінок. Різняться як величини внеску різних причин, так і їх значущість. Так, у чоловіків максимальна частка втрат зумовлена зовнішніми причинами (майже вдвічі вища, ніж у жінок (28,3% та 15,1%). Для жінок же на перших місцях – онкологічні захворювання і хвороби системи кровообігу.

Скорочення кількості (погіршення якості) людських ресурсів є однією з найнебезпечніших загроз для соціально-економічного розвитку, що вимагає як своєчасного усвідомлення, так і розроблення дієвих превентивних заходів.

НЕ ЕКОНОМТЕ на здоров'ї



**Медсанчастина ПАТ «Турбоатом»
на варті здоров'я працівників
та бізнес-інтересів роботодавця.**

Вадим Кобець,
власкор

Досягнення підприємствами позитивних результатів діяльності важко уявити без створення безпечних і здорових умов праці, без відповідних систем управління професійною безпекою та здоров'ям. Свого часу задля вирішення таких питань на багатьох підприємствах функціонували медико-санітарні частини (далі — МСЧ), заводські поліклініки, лікарні тощо. Сьогодні в країні з великої в минулому кількості закладів виробничої медицини лишилися практично одиниці. А шкода, адже їх робота й нині доводить: дбати про здоров'я персоналу — не лише моральний обов'язок, а й економічно вигідна справа...

ЦИФРИ ТА ФАКТИ

Яскравим підтвердженням цього висловлювання є досвід та показники роботи медико-санітарної частини одного з флагманів вітчизняного машинобудування — харківського ПАТ «Турбоатом».

Аби не бути голослівним, головний лікар МСЧ навів конкретні показники, які характеризують сталу тенденцію до зниження кількості випадків загальної захворюваності співробітників підприємства «Турбоатом». Наприклад, якщо у 2011 р. середня тривалість перебування працівника на лікарняному становила 12,6 днів, то в 2014 р. — 10,0 днів (зниження на 13%). Загальний же показник захворюваності за цей період зменшився у випадках загальної захворюваності — на 11%, а у днях непрацездатності — на 23%.

Аналізуючи ефективність роботи медико-санітарної частини за вісім останніх років (від часу реорганізації цього структурного підрозділу), слід сказати й про те, що показники тимчасової втрати працездатності знизилися з 104,4 випадку на 100 працівників до 62,1 випадку, а саме май-



Фото В. Кобиця

Головний лікар МСЧ підприємства Юрій Іванченко:

«У нинішньому вигляді медична установа працює з 2007 р. Завдяки ефективним управлінським підходам та кваліфікованим фахівцям-медикам утримання власної медсанчастини є досить вигідною для роботодавця справою — передусім за рахунок зниження витрат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю працівників (оплата п'яти перших днів лікарняного)».

же наполовину. Тенденція до скорочення загальної захворюваності персоналу простежується і за таким показником, як загальна кількість днів непрацездатності. Вона на підприємстві знизилася за цей період приблизно вдвічі.

Незважаючи на постійне нарощування обсягів виробництва, профзахворювання останнім часом тут зведені до мінімуму. Так, у 2011 р. серед працівників підприємства було зареєстровано 4 випадки профзахворювань, у 2012 р. — 3, у 2013-му — 2, у 2014-му — 1 випадок. Зовсім непогано для шеститисячного трудового колективу.

Юридичною службою ПАТ «Турбоатом» нещодавно було перероблено Положення «Про медико-санітарну частину» (додається). У цьому документі чітко зафіксовано, що медсанчастина є амбулаторно-поліклінічною установою та окремим структурним підрозділом підприємства, який підпорядковується заступнику генерального директора з управління персоналом.

Основне завдання МСЧ — це задоволення потреб працівників у кваліфікованій лікувально-діагностичній допомозі. Також важливим пріоритетом її діяльності є підвищення якості та збільшення обсягів профілактичної роботи, своєчасне обслуговування, лікування і реабілітація хворих працівників в амбулаторно-поліклінічних умовах; вивчення й аналіз загальних та професійних захворювань, а також травматизму серед працівників.

Уся ця діяльність здійснюється на основі розроблених перспективних планів роботи медико-санітарної частини, які погоджуються керівництвом та службою охорони праці підприємства.

ДЛЯ КОЖНОЇ ПРОФЕСІЇ — СВІЙ ЛІКАР

Наріжним каменем у роботі очолюваної Ю. Іванченком МСЧ є організація та проведення періодичних медичних оглядів осіб, які трудяться у важких та шкідливих умовах праці, та осіб до 21 року згідно з поіменними списками, складеними відділом кадрів. За словами Ю. Іванченка, медична служба підприємства чітко виконує положення засадничого для цієї діяльності наказу МОЗ від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій». Задля чіткого виконання вимог цього та інших нормативних документів, що регламентують проведення медоглядів, на підприємстві створено відповідну інформаційну базу (на електронному та паперовому носіях). У ній передусім розміщені

списки працівників (узгоджені з органами СЕС та Фондом соціального страхування), які підлягають періодичному медичному огляду.

Окремо слід сказати про порядок наповнення цієї «картотеки». Створено її згідно з переліком структурних підрозділів, кожен з яких вказує професії та прізвища працівників, що мають пройти періодичний медогляд. Біля професії зазначається фах лікарів, які повинні здійснювати медичний огляд даної категорії працівників. Наприклад, вантажника мають оглядати терапевт, невропатолог, уролог, хірург; газорізальника — терапевт, дерматолог, невропатолог, оториноларинголог, офтальмолог; електрозварника — терапевт, невропатолог, оториноларинголог, офтальмолог, уролог, хірург.

Такий підхід у роботі є досить логічним, адже кожна з перелічених професій має свої потенційні професійні ризики. Вантажники — фізичне перевантаження, газорізальники — негативний вплив аерозолів, що утворюються у процесі різання та зварювання, підвищений рівень теплового випромінювання та виробничого шуму; електрозварники — ті ж аерозолі, фізичне навантаження та шум. Відповідно в цій же інформаційній базі для кожної з професій наведені переліки таких необхідних медико-лабораторних вимірювань, як динамометрія, електроміографія, реовазографія (дослідження кровоносних судин); дослідження вестибулярного апарату, рентгенографія грудної клітки, терморезистентність еритроцитів; дослідження поля зору, біохімічний аналіз крові на білірубін і цукор тощо.

Усю цю копітку роботу медики підприємства здійснюють на базі власної



Старша медична сестра Ірина Петриченко

акредитованої клініко-діагностичної лабораторії. Щоденно в її спеціалізованих кабінетах проводиться професійний огляд понад 30 працівників підприємства, при цьому ніхто з персоналу навіть не намагається приховати свої захворювання. Зрозуміло, що в багатьох випадках виявлення тієї чи іншої патології передбачає переведення працівника на більш легку і, відповідно, менш оплачувану роботу. Проте, впевнений Ю. Іванченко, ніхто з медиків ПАТ «Турбоатом» не має права та й не буде легковажити найціннішим — життям і здоров'ям працівників. Тим паче, що всі ці питання дуже уважно контролюють профспілковий комітет та служба персоналу, які завжди намагаються знайти для співробітників, яким протипоказана робота у важких і шкідливих умовах праці, іншу більш прийнятну для них роботу.

Щороку під час проведення ретельного медичного огляду виявляється від 50 до 70. таких осіб. Усіх їх без особливих проблем переводять на інші робочі місця з більш сприятливим виробничим середовищем.

На диспансерному обліку в лікарів МСЧ нині перебуває понад 1400 працівників. До амбулаторних карт цієї диспансерної групи увага підвищена, у них відмічаються терміни диспансеризації, результати проведених обстежень та подальше лікування. Аналіз показників загальної захворюваності груп диспансерних хворих вказує на зниження кількості таких захворювань, як інфаркт міокарда, гіпертонічна хвороба, цукровий діабет, злоякісні новоутворення, захворювання шлунково-кишкового тракту.

Щодо працівників малорухливих професій, переважно інженерів та бухгалтерів, то саме в них найчастіше виникають порушення систем зору, опорно-рухового апарату, кровообігу. На підприємстві цими питаннями також опікуються. Так, упродовж останніх трьох років шістьох співробітників, які постійно працювали за комп'ютером, за наполяганням медиків було переведено на іншу, більш відповідну для їхнього стану здоров'я роботу.

СУЧАСНА МАТЕРІАЛЬНА БАЗА

Характеризуючи роботу медсанчастини підприємства, слід докладніше зупинитись на її матеріально-технічній базі. Насамперед це сучасне медичне обладнання для обстеження працівників: рентгенографічний та



У рентген-кабінеті медико-санітарної частини



Фото В. Кобця

Медична сестра маніпуляційного кабінету Ірина Кондратенко надає допомогу пацієнту

флюорографічний апарати, прилад для проведення електроенцефалографії головного мозку, електрокардіограф, прилад для проведення реовасографії, високоефективні прилади для лікування та профілактики захворювань вуха, горла та носової порожнини та ін. Стоматологічний кабінет оснащений сучасним обладнанням.

Окремо необхідно згадати про електроводолікувальне приміщення для спеціальних водних процедур. Усе це, власне, і дає змогу великому машинобудівному підприємству, як уже згадувалося вище, належно дбати про стан здоров'я своїх працівників, не допускати виникнення та розвитку в них професійних патологій.

Не менш важливим у діяльності медсанчастини є налагодження функціонування у виробничих приміщеннях, цехах та на дільницях оздоровчих пунктів, оснащених медичними аптечками, іншими засобами надання першої домедичної допомоги. До речі, протягом минулого року в цих пунктах домедичну допомогу отримали більш ніж 500 працівників.



Електроводолікувальне приміщення

У журнальній публікації неможливо перелічити всі досягнення та напрями роботи медико-санітарної частини ПАТ «Турбоатом». Численні напрацювання цього невеликого (близько 40 співробітників) колективу заслуговують на схвалення і всебічну підтримку.

Але мій співрозмовник Юрій Іванченко впевнений, що не всі резерви його колег використані повною мірою. Зокрема щодо активізації так званої медико-просвітницької діяльності, яка також здійснюється силами МСЧ: проведення у цехах лекцій на медичні теми, розміщення в структурних підрозділах санітарно-епідеміологічних бюлетенів, підготовка необхідної інформації для заводської газети тощо.

До речі, великої популярності на підприємстві набули виступи головного лікаря на цехових днях охорони праці та днях профактиву цехів і дільниць, виступи й тематичні повідомлення лікарів МСЧ на заводському радіо. Тож залишається лише побажати колективу заводських медиків подальшої плідної роботи.

ЗРАЗОК

ПОЛОЖЕННЯ ПРО МЕДИКО-САНІТАРНУ ЧАСТИНУ (МСЧ)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Медико-санітарна частина – амбулаторно-поліклінічна установа, є структурним підрозділом підприємства і безпосередньо підпорядковується заступнику генерального директора з управління персоналом, режиму та правової роботи і начальнику управління соціальної політики.

1.2. Головний лікар медико-санітарної частини (далі – головний лікар) призначається і звільняється від займаної посади наказом Генерального директора за поданням заступника генерального директора з управління персоналом, режиму та правової роботи.

1.3. На посаду головного лікаря призначається особа, що має вищу медичну освіту і стаж роботи у сфері медичного обслуговування не менш як 5 років.

1.4. У своїй роботі медико-санітарна частина керується чинним законодавством, законодавчими актами вищих органів влади/Міністерства охорони здоров'я України, методичними документами керівних медичних установ м. Харкова, наказами Генерального директора, розпорядженнями заступника генерального директора з управління персоналом, режиму та правової роботи, даним Положенням.

1.5. Обов'язки, права та відповідальність працівників підприємства у кваліфікованій лікувально-діагностичній допомозі, розробленими та затвердженими головним лікарем.

1.6. Структура і штати медико-санітарної частини встановлюються, виходячи з нормативів, особливостей і обсягів робіт, покладених на неї, і затверджуються Генеральним директором.

1.7. Скорочена назва структурних підрозділів підприємства прийнята згідно з СТП 2200-2015.

2. ОСНОВНІ ЗАДАЧІ

2.1. Задоволення потреб працівників підприємства у кваліфікованій лікувально-діагностичній допомозі.

2.2. Підвищення якості і збільшення обсягів профілактичної роботи, своєчасного обслуговування, лікування і реабілітації хворих працівників в амбулаторно-поліклінічних умовах.

2.3. Вивчення й аналіз загальних і професійних захворювань, а також травматизму серед працівників підприємства. Організація і проведення профілактичних заходів щодо зниження захворюваності і травматизму.

2.4. Своєчасне лікування хворих із застосуванням комплексної терапії і сучасних методів лікування, медичної реабілітації хворих в амбулаторних умовах.

2.5. Забезпечення виконання та контроль заходів колективного договору «Соціальна сфера підприємства», які стосуються діяльності МСЧ.

2.6. Забезпечення справного та безпечного стану обладнання в підрозділах МСЧ, економне використання усіх видів енергоресурсів підрозділу.

Забезпечення належних умов для виконання діючих на підприємстві вимог щодо захисту інформації, що є комерційною таємницею, які стосуються діяльності МСЧ.

3. ФУНКЦІЇ

- 3.1. Здійснює проведення робіт з обслуговування, лікування і реабілітації хворих працівників підприємства, підвищення якості профілактичної роботи.
- 3.2. Забезпечує розробку перспективних планів робіт медико-санітарної частини, погоджує їх з керівництвом підприємства і здійснює контроль за їх виконанням.
- 3.3. Проводить періодичні медичні огляди працівників підприємства, що працюють у шкідливих умовах праці, та осіб до 21 року відповідно до поіменних списків, узгоджених СЕС.
- 3.4. Проводить щорічну диспансеризацію працівників підприємства і диспансерне спостереження осіб, що мають хронічні захворювання.
- 3.5. Проводить надання невідкладної медичної допомоги силами фахівців відділу і працівників здравпунктів.
- 3.6. Здійснює своєчасне виявлення, госпіталізацію у встановленому порядку інфекційних хворих і повідомлення про них у СЕС, спостереження за контактними особами; проведення щеплень серед декретованої групи працюючих на підприємстві та інших протиепідемічних заходів.
- 3.7. Проводить із громадсько-санітарним активом підприємства роз'яснювальну роботу і бере участь у роботі комісії з державного соціального страхування.
- 3.8. Постійно визначає працівників підприємства, що за станом здоров'я потребують санітарно-курортного лікування.
- 3.9. Здійснює розробку комплексу заходів щодо реабілітації хворих та інвалідів. Рекомендує переведення працівників підприємства на іншу роботу з полегшеними умовами праці.
- 3.10. Надає спеціалізовану терапевтичну, стоматологічну допомогу та ін.
- 3.11. Здійснює медичні обстеження робітників, які оформляються на підприємство, і працівників підприємства, які змінюють одну професію на іншу, а також працюючих у шкідливих та важких умовах.

4. ПРАВА

Головний лікар має право:

- 4.1. Представляти інтереси підприємства у всіх лікувально-профілактичних установах.
- 4.2. Впроваджувати в практику нові методи діагностики і лікування.
- 4.3. Проводити підбір, розміщення кадрів, а також раціональний їх розподіл.
- 4.4. Розпоряджатися і стежити за дбайливим ставленням до наявного устаткування і майна.
- 4.5. Здійснювати постійний контроль за своєчасним і якісним наданням медичної допомоги працівникам підприємства в здравпунктах.
- 4.6. Здійснювати контроль за виконанням працівниками медико-санітарної частини правил внутрішнього трудового розпорядку, пожежної безпеки, санітарно-епідеміологічного режиму та санітарних норм, вимог охорони праці.
- 4.7. Проводити статистичну звітність медичної документації і подавати її у встановлений термін у вищі організації.
- 4.8. Розглядати скарги працівників підприємства на дію лікарів щодо надання медичної допомоги.
- 4.9. Затверджувати і змінювати плани робіт окремим працівникам медико-санітарної частини.
- 4.10. Пропонувати заходи, що стосуються функцій медико-санітарної частини, для включення їх до колективного договору.
- 4.11. Видавати накази і розпорядження організаційного характеру по медико-санітарній частині.
- 4.12. Вимагати від лікарів, керівників відповідних підрозділів підприємства представлення у встановлений термін необхідної звітності й інформації про лікувально-профілактичну діяльність.
- 4.13. Направляти на перепідготовку й атестацію на курси у Харківську медичну академію післядипломної освіти (ХМАПО) лікарів і середніх медичних працівників, із збереженням середньої заробітної плати.
- 4.14. Очолювати лікарсько-контрольну комісію (ЛКК).
- 4.15. Здійснювати контроль за виконанням усіх різноманітних функцій ЛКК у відділі.
- 4.16. Визначати місце оформлення і видачі листків непрацездатності (довідок) тощо.
- 4.17. Визначати порядок і час роботи ЛКК з урахуванням прийому лікарів.

5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Головний лікар несе відповідальність за:

- 5.1. Виконання постанов і розпоряджень Міністерства охорони здоров'я України, наказів і інструкцій обласного, міського та районного відділів охорони здоров'я і СЕС, наказів і розпоряджень Генерального директора підприємства, заступника генерального директора з управління персоналом, режиму та правової роботи.
 - 5.2. Забезпечення виконання затвердженого штатного розкладу.
 - 5.3. Стан лікувально-діагностичної допомоги із збереження здоров'я працівників підприємства, санітарно-просвітні заходи, а також організацію заходів зі скорочення втрат робочого часу у зв'язку з хворобами і травмами.
 - 5.4. Правильну експлуатацію і дотримання графіків періодичної перевірки медичного устаткування.
 - 5.5. Забезпечення необхідних умов роботи працівників медико-санітарної частини.
 - 5.6. Забезпечення постійного виконання працівниками медико-санітарної частини норм і правил етики та деонтології.
 - 5.7. Організацію своєчасного проведення поточного і капітального ремонтів основних фондів МСЧ.
 - 5.8. Організацію навчання, підвищення кваліфікації працівників медико-санітарної частини і проходження атестації медичного персоналу.
 - 5.9. Раціональну організацію праці й дотримання трудової та виробничої дисципліни працівниками медико-санітарної частини.
 - 5.10. Виконання плану лікувально-профілактичної діяльності.
 - 5.11. Своєчасне та якісне надання звітів у вищі організації.
 - 5.12. Своєчасне виконання зобов'язань згідно з колективним договором, що стосуються функцій медико-санітарної частини.
 - 5.13. Дотримання особисто і підлеглими працівниками медико-санітарної частини законодавства про працю, правил внутрішнього трудового розпорядку, пожежної безпеки, санітарно-епідеміологічного режиму та санітарних норм, вимог охорони праці.
- Виконання задач і функцій, покладених на медико-санітарну частину діючим Положенням.

Коли позитивна динаміка НЕ НАДТО РАДУЄ



Анатолій Тимошенко,
головний страховий
експерт з охорони праці
управління виконавчої
дирекції Фонду соціального
страхування від нещасних
випадків на виробництві та
профзахворювань України
у Черкаській області

Щоб отримати роботу, а потім її не втратити, працівники на попередньому та періодичному медоглядах про свої скарги на здоров'я не згадують. Тому при охопленні медоглядами майже всіх працюючих в Черкаській області відсоток виявлення осіб з підозрою на профзахворювання становить 0,4–0,6%.

Відповідно до проведеного управлінням Фонду аналізу динаміки профзахворюваності на підприємствах області спостерігається тенденція до поступового зниження її рівня. Але ця динаміка не означає істотного поліпшення умов праці.

Середній рівень профзахворюваності по області за останні 12 років становив 9,3 на 100 тис. працюючих (по Україні — 13,3). Цікаво, що в країнах Європи, де умови праці набагато кращі, цей показник значно вищий, приміром у Швеції — 323,1, у Ізраїлі —

194,8, у Норвегії — 123, у Німеччині — 37,3. Це говорить про те, що більша частина профзахворювань свідомо чи несвідомо не реєструється або приховується.

Впровадження сучасних, прогресивних технологічних процесів, модернізація та удосконалення технологічного устаткування, застосування на підприємствах області сучасної техніки

ка», ТОВ «НВФ «Урожай» Канівського району, ТОВ «Світ ласощів» м. Черкаси, ПП «Уманський завод залізобетонних виробів» м. Умань та інші. На жаль, відсоток підприємств, на яких умови праці не відповідають вимогам НПАОП, значно вищий.

Аналіз розподілу профзахворювань відповідно до виду економічної діяльності свідчить, що найнебезпеч-

Розподіл профзахворювань відповідно до виду економічної діяльності у 2009–2015 роках

	кількість ПЗ по роках						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг	12	6	5	12	3	5	1
Промисловість	8	1	4	2	2	4	2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2	4	1	2	3	1	—
Оптова та роздрібна торгівля	—	1	2	—	—	—	—
Лісове господарство та лісозаготівлі	—	1	—	1	—	1	—
Державне управління	—	1	—	—	—	—	—
Транспорт	1	—	—	—	—	1	—
Операції з нерухомим майном	—	—	—	1	—	—	—
Будівництво	1	—	—	—	—	—	—

сприяють зниженню ступеня дії шкідливих виробничих факторів на працюючих. До таких підприємств належать: філія «Чигирин» ТОВ СП «Нібулон», СТОВ «Стебне» Звенигородського району, СТОВ агрофірма «Корсунь» Корсунь-Шевченківського району, СТОВ «Верхнячка-Агро» Христинівського району, АФ «Заповіт Шевчен-

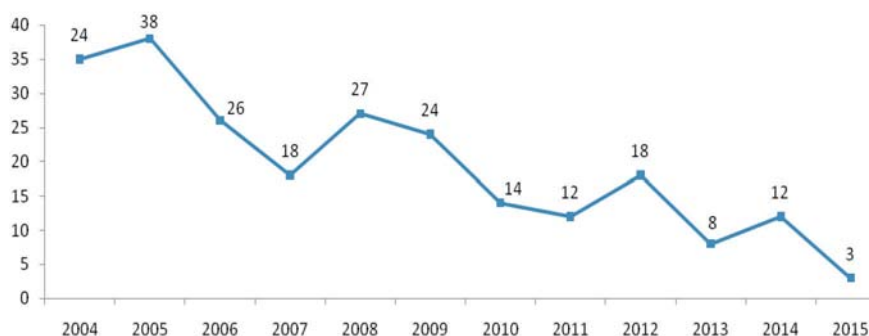
ніші умови праці в області — на підприємствах АПК. Причина — низький рівень механізації ручної праці та застосування застарілих зразків сільськогосподарської техніки.

Також у структурі профзахворюваності дуже значною є кількість жінок, які зазнають фізичного перенапруження організму у зв'язку з недостатньою механізацією ручної праці, перш за все в сільському господарстві.

Відповідно до статистичних даних, одними з головних шкідливих виробничих факторів на робочому місці працівника, які могли спричинити виникнення і розвиток профзахворювання, є фізичні фактори (виробнича вібрація, шум): 2009 — 58,3%, 2010 — 28,5%, 2011 — 83,3%, 2012 — 50,0%, 2013 — 37,5%, 2015 — 66,6%.

Одним із заходів, спрямованих на запобігання виникненню та розвитку профзахворювань, є попередній медичний огляд під час прийняття на роботу та періодичні медогляди, що про-

Динаміка професійних захворювань на підприємствах області у 2004–2015 роках



**Розподіл
професійних захворювань за статтю у 2009–2015 роках**

Стать	кількість ПЗ по роках						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Чоловіки	17	4	8	11	6	4	2
Жінки	7	10	4	17	2	8	1

водяться з метою своєчасного виявлення раних ознак гострих і хронічних профзахворювань. Але, незважаючи на досить високі показники охоплення профілактичними медоглядами працюючих у шкідливих умовах на підприємствах області (понад 99%), відсоток виявлення працівників з підозрою на профзахворювання залишається незначним (0,4–0,6%). Серед причин низької якості проведення попередніх та періодичних медоглядів, їх формальності, на думку фахівців Фонду, можна відзначити високий рівень безробіття в Україні. Щоб отримати роботу, а потім її не втратити, працівники на таких медоглядах зазвичай на здоров'я не скаржаться. Перешкоджає своєчасному виявленню профзахворювань і недостатня забезпеченість медзакладів клініко-діагностичною базою, кваліфікованими лікарями з питань медицини праці та профзахворювань. Нині санітарних частин підприємств, заводських лікарень, поліклінік, цехових лікарів, які слідували за станом здоров'я працівників, в області практично не залишилося.

Також на стан профзахворюваності впливають своєчасність та якість проведення атестації робочих місць. На жаль, переважна більшість підприємств за результатами атестації йдуть шляхом надання пільг та компенсацій працівникам, які працюють у шкідливих умовах, і не вживають заходів щодо зменшення впливу шкідливих вироб-

ничих факторів на працюючих. Не застосовується захист часом — зниження впливу шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу на працівників шляхом обмеження часу їх дії: введення внутрішньозмінних перерв, скорочення робочого дня, збільшення тривалості щорічної відпустки. Відсутність на підприємствах або незастосування працівниками ЗІЗ також підвищують ризик виникнення профзахворювань у працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Отже, наведені дані стану профзахворюваності на підприємствах

та щодо проведення профілактичних заходів, спрямованих на зниження рівня профзахворюваності на підприємствах області. При відділеннях Фонду працюють консультаційні пункти з питань охорони праці, де роботодавцям і спеціалістам з охорони праці підприємств надають необхідні консультації щодо створення та реалізації ефективної СУОП й безпечних і нешкідливих умов праці. Консультаційні пункти забезпечені необхідною нормативно-правовою базою з охорони праці, електронно-обчислювальною, копіювально-розмножувальною технікою. У 2015 р. страхові експерти з охорони праці відділень Фонду надали роботодавцям 3188 консультацій.

Також при управлінні Фонду створена пересувна лабораторія, основним завданням якої є проведення профілактичних заходів, спрямованих на зменшення впливу шуму та вібрації на здоров'я застрахованих шляхом про-

**Розподіл
профзахворювань за шкідливими виробничими факторами у 2009–2015 роках**

Шкідливі виробничі фактори	кількість ПЗ по роках						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Фізичні	14	4	10	9	3	3	2
Хімічні	4	1	0	1	1	3	0
Біологічні	2	5	1	1	3	1	0
Фактори трудового процесу	4	4	1	7	1	5	1

області показують, що поряд з позитивними зрушеннями існує ряд проблем з вирішення питань щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці та профілактики профзахворювань.

Управлінням та відділеннями Фонду спільно з місцевими органами влади, профспілками, роботодавцями постійно ведеться цілеспрямована робо-

ведення вимірів шуму, загальної та локальної вібрації робочої зони. Лабораторія в установленому порядку пройшла атестацію, має необхідне обладнання для проведення вимірювань. За результатами безкоштовних вимірювань роботодавцям надаються консультації щодо зменшення впливу шкідливих виробничих факторів на працівників.



ОСНОВА
ВИДАВНИЦТВО

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

ВИДАВНИЦТВО «ОСНОВА» РЕАЛІЗУЄ



В.С. Середюк
ОСНОВИ ОБРОБКИ МАТЕРІАЛІВ РІЗАННЯМ ТА РІЗАЛЬНІ ІНСТРУМЕНТИ.
Підручник

У підручнику викладені основи науки про різання матеріалів та різальні інструменти. Розглянута геометрія різальної частини інструментів, процес утворення стружки, сили, які виникають у процесі різання, спрацювання та заточування інструментів. Особлива увага приділена конструкції інструментів та методиці призначення режимів різання.

90 грн



ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ»
(нова редакція зі змінами та доповненнями станом на 1 січня 2016 року)

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

(Укр. та рос. мовами)

15 грн



К.Н. Ткачук, В.В. Зацарний та ін.
ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА
Навчальний посібник

У посібнику розглядаються правові й організаційні засади охорони праці та промислової безпеки, основи виробничої санітарії, виробничої безпеки та пожежної безпеки на виробництві. Структурно посібник складається з чотирьох розділів, що відповідає навчальній програмі нормативно-дисципліни «Основи охорони праці» для студентів вищих навчальних закладів усіх спеціальностей.

150 грн



Д.В. Зеркалов
ДОКУМЕНТАЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

Книга вміщує перелік необхідної документації з питань охорони праці та пожежної безпеки, яка повинна бути прийнята і затверджена на кожному підприємстві, в організації, установі.

15 грн

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

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

Реклама



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



ЕКІПАЖ
ТЕХНОЛОГІЧНА ГРУПА

www.ekipage.com

ДРАБИНКИ ТА ПІДМОСТКИ ІЗОЛЮЮЧІ СКЛОПЛАСТИКОВІ

Драбинки та підмости 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 розсунути під час роботи;
- стійке абразивне покриття сходинок запобігає зісковзуванню підшви взуття працюючого;
- підмости 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

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 ДОПІКАРСЬКОЇ ДОПОМОГИ ПОТЕРПИЛИМ, ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКИ, ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ);
- ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА;
- ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКА (ІІ-ІІІ ГРУПА ДОПУСКУ);
- ТЕПЛОВІ УСТАНОВКИ І МЕРЕЖІ;
- НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ (НПОП);
- 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 ЕЛЕКТРОБЛАДАННЯ 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

Додаток до Каталогу «Додаток до Каталогу» № 34.06.380.42.0 від 27.07.2006р.
Листів 1/1

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



НАУКОВО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ПІДПРИЄМСТВО
ОРИОН

СИГНАЛІЗАТОРИ-АНАЛІЗАТОРИ ГАЗІВ

ISO 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

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>

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 ЗНАТЬ
КЕРІВНИКІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ НА ЗНАННЯ:

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



03062. м. Київ, пр. Перемоги, 67
а/с 59 (ст. м. "Нивки")

Тел.: 451-00-47, 205-36-77

www.slav.in.ua

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

- посудини, що працюють під тиском;
- димові та вентиляційні канали;
- аміачно-холодильні установки;
- газонебезпечні та вогневі роботи;
- самопідймальні коліски;
- 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.

Стенд для механічних випробувань

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



NVT "ДНІПРОЕНЕРГОМАШ"

Тел.(0562) 362457 www.npo-dem.com



ПІВДЕНАТОМЕНЕРГОБУД

НKK AT "ТРЕСТ ПІВДЕНАТОМЕНЕРГОБУД"

Навчально-курсовий комбінат
АТВТ «Трест
«ПІВДЕНАТОМЕНЕРГОБУД»

Навчання з охорони праці (понад 40 напрямів)

Свідоцтво Держгірпромнагляду № 80.1-16-068.09 від 11.11.2009 р.

- Правила будови та безпечної експлуатації (ПБ та БЕ) вантажопідіймальних кранів;
- ПБ та БЕ посудин, що працюють під тиском;
- Правила безпечного виконання робіт на висоті;
- Правила безпеки систем газопостачання України;
- ПБ та БЕ підйомників, навантажувачів;
- Правила безпечної експлуатації АГЗС, АЗС;
- Промислова безпека у будівництві. ДБН А.3.2-2-2009;
- атестація зварників;
- Правила БЕ та ТЕ (нова редакція) електроустановок споживачів (II-V група з електробезпеки) та ін.

Навчання робітничих професій

Ліцензія Міносвіти України № 041365 від. 02.07.2012 р.



Електрогазозварник, електро-зварник, газорізальник, монтажник з монтажу сталевих та з/б конструкцій, стропальник, електромонтер з ремонту та обслуговування електро-устаткування, оператор котельної, верстатник широкого профілю, машиніст крана автомобільного, машиніст автовишки та автогідро-підіймача, машиніст крана (кранівник), водій навантажувача (авто-, електро-, акум.), слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування.

Пожежна безпека (пожежно-технічний мінімум)

Підготовка документації для одержання дозволів Держгірпромнагляду

07300, Київська обл., м. Вишгород,
вул. Набережна, 7/1,
+38(044)579-23-55, +38(04596)5-48-62
e-mail:office@nkk.kiev.ua
www.nkk.kiev.ua

- індивідуальний підхід до кожного замовника
- Візд викладачів на виробництво
- Гнучкий графік занять



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

ЗАПРОШЕННЯ

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

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

Місце проведення:

м. Київ, вул. Попудренка, 10/1

(приміщення редакції журналу)

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

Вартість участі однієї особи за модуль становить

1410 грн (із ПДВ)

без оплати проїзду та проживання

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

Едвардс Демінг

НАБІР
учасників
проводиться
за телефоном
(044) 559 19 51



OZON
СПЕЦОДЯГ ТА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ



Комплексний підбір та поставка
засобів індивідуального захисту
OZON — експерт з безпеки з 1994 року!

www.ozon.com.ua

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

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

ПРОФЕСІЙНА
АЛКО·НАРКО
ДІАГНОСТИКА

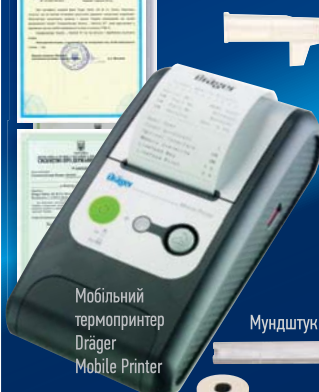


Сертифікати



Dräger

Україна Німеччина
 



Термопапір

Мундштук

НАЙКРАЩІ
РІШЕННЯ
У СВІТІ!



Аналізатор
Dräger
DrugTest
5000

Тест-касети



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

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

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

WWW.SATURN-DATA.COM

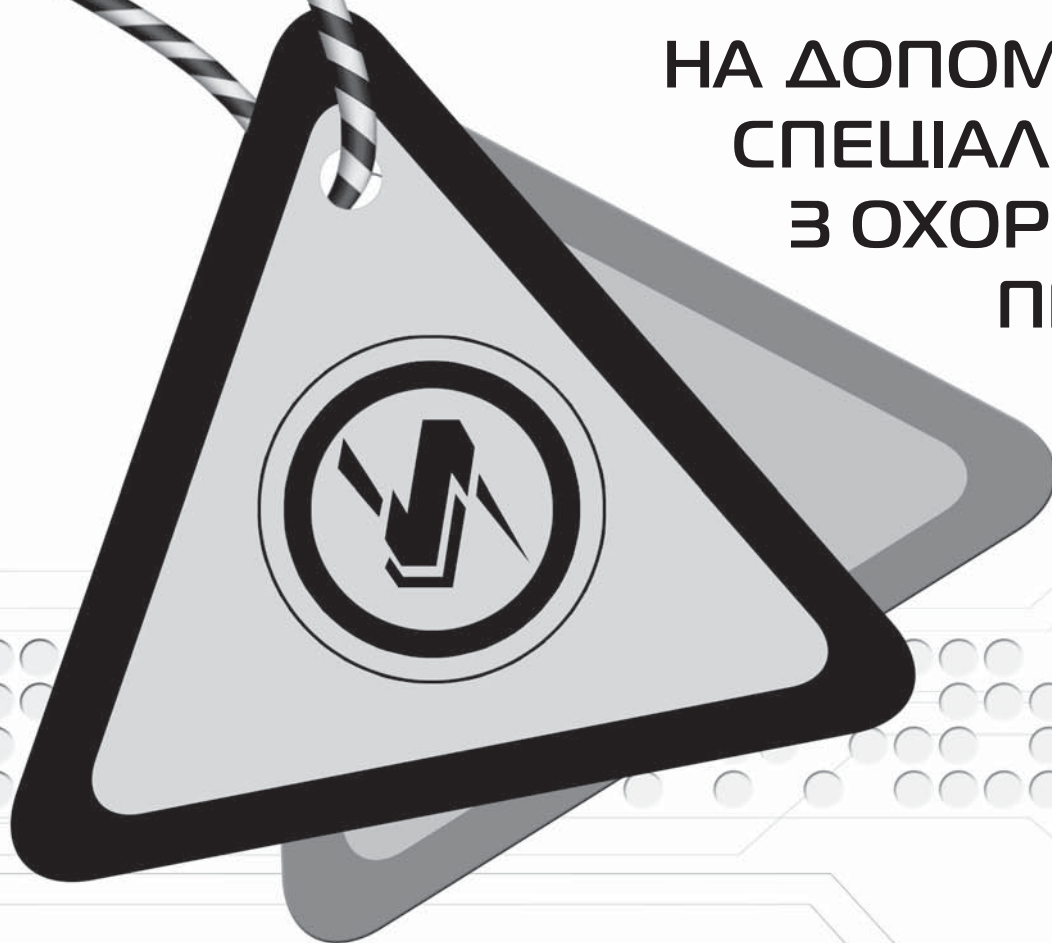
+380 (44) 457-55-55

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

№ 5/2016

НА ДОПОМОГУ
СПЕЦІАЛІСТУ
З ОХОРОНИ
ПРАЦІ



PAS 1010:2011

*Руководство по менеджменту
психосоциального риска на рабочем месте*

*Тимчасові правила
утримання та експлуатації дитячих
ігрових та спортивних майданчиків*

Тетяна Бреус	
Новини законодавства	3
Інформаційні повідомлення	5
Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте	
Предисловие	7
Введение	8
0.1 История вопроса	8
0.2 Назначение	9
0.3 Как относится менеджмент психосоциальных рисков к общепринятому менеджменту БТиОЗ	10
1 Область применения	11
2 Термины и определения	11
3 Менеджмент психосоциального риска: анализ, политика и ключевые принципы	12
3.1 Анализ	12
3.2 Разработка политики менеджмента психосоциального риска	13
3.3 Ключевые принципы менеджмента психосоциального риска	14
4 Организация процесса менеджмента психосоциального риска	14
4.1 Приверженность, ресурсы и компетентность	14
4.2 Содействие, коммуникации и документация	16
5 Процесс менеджмента психосоциального риска	17
5.1 Идентификация опасностей и оценка риска	18
5.2 План действий	21
5.3 Снижение риска (корректирующие действия/контроль)	22
5.4 Оценка и анализ процесса результатов	23
5.5 Организационное обучение и развитие	24
5.6 Результаты процесса менеджмента психосоциального риска	24
6 Мониторинг результативности	25
7 Управленческий анализ	25
Приложение А	26
Приложение В	27
Приложение С	30
Приложение D	33
Приложение E	34
Приложение F	35
Библиография	37
Умови щодо безпечного надання послуг ТОВ «_____» на об'єктах Замовника	38
Про затвердження тимчасових правил утримання та експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків	43
Інструкція з охорони праці для охоронника	50
Запитували? Відповідаємо!	57

НОВИНИ ЗАКОНОДАВСТВА



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102» від 16 березня 2016 р. № 1024-VIII.

Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 ухвалена на 35-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 28 червня 1952 р. у Женеві. Набирає чинності для України через дванадцять місяців з дати реєстрації Україною документа про ратифікацію у Генерального директора Міжнародного бюро праці. Документ ратифіковано з такою заявою, що відповідно до п. «b» ст. 2 Конвенції Україна повинна визначити ті розділи від II до X, щодо яких вона бере на себе зобов'язання за Конвенцією.

У зазначеній Конвенції, зокрема, є такі розділи:

розділ VI «Допомога у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання», згідно з яким кожна держава-член, щодо якої цей розділ Конвенції є чинним, гарантує захищенням особам надання допомоги у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання відповідно до наведених нижче статей цього розділу;

розділ X «Допомога у зв'язку з втратою годувальника», згідно з яким кожна держава-член, щодо якої цей розділ Конвенції є чинним, гарантує захищенням особам надання допомоги у зв'язку з втратою годувальника згідно з наведеними нижче статтями цього розділу, та інші розділи, які гарантують мінімальні норми соціального забезпечення.

Закон України «Про внесення зміни до статті 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» щодо порядку визначення заробітної плати для обчислення пенсії» від 29 березня 2016 р. № 1043-VIII.

Постанова Верховної Ради України «Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України» від 14 квітня 2016 р. № 1099-VIII.

Кабінет Міністрів України відповідно до Конституції України, Закону України «Про Кабінет Міністрів України» підготував цю Програму діяльності Кабінету Міністрів України, спрямовану на виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та державами-членами, з іншої сторони, а також положень Угоди про Коаліцію депутатських фракцій у Верховній Раді України восьмого скликання (далі – Коаліційна угода).

Відповідно до зазначених стратегічних документів діяльність Кабінету Міністрів України зосереджуватиметься на виконанні певних завдань, серед яких:

Соціальний захист.

Створення ефективної системи призначення та надання пільг. Перехід до адресності та монетизації надання пільг, затвердження відповідних соціальних стандартів. Підвищення ефективності системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, діяльності фондів соціального страхування, запровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування, подальший розвиток недержавного пенсійного та медичного страхування.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Розпорядження «Про звільнення Румежака О. М. з посади заступника Голови Державної служби України з питань праці» від 18 лютого 2016 р. № 133-р.

Згідно з цим розпорядженням Румежака Олега Миколайовича звільнено з посади заступника Голови Державної служби України з питань праці за власним бажанням.

Постанова «Про затвердження Порядку проведення спеціально уповноваженим органом з питань ліцензування планових та позапланових перевірок додержання



Захищені категорії працюючих (у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання) повинні становити не менше ніж 50 відсотків усіх працюючих (ст. 33 Конвенції).
Допомога у разі втрати працездатності гарантується у разі настання охоплюваного ризику щонайменше тій підзахисній особі, яка працювала на території цієї держави-члена в момент нещасного випадку, якщо отримане ушкодження є наслідком нещасного випадку, а також у разі смерті годувальника – його вдові та дітям (ст. 37 Конвенції).



Керівник органу ліцензування або уповноважена ним особа можуть не допускати посадову особу спеціально уповноваженого органу до проведення перевірки в разі, коли: перевірка проводиться з порушенням вимог щодо періодичності її проведення або посадова особа не надала копій, передбачених для проведення перевірки документів. Недопущенням до проведення перевірки є: ненадання інформації на письмовий запит посадової особи спеціально уповноваженого органу в установленний строк або перешкоджання входженню до службових приміщень органу ліцензування (п. 13 постанови КМУ № 182)

Механізм віднесення об'єктів будівництва до IV і V категорій складності визначає Порядок віднесення об'єктів будівництва до IV і V категорій складності, затверджений постановою КМУ від 27.04.2011 № 557

органами ліцензування вимог законодавства у сфері ліцензування» від 16 березня 2016 р. № 182.

Постановою затверджено Порядок проведення спеціально уповноваженим органом з питань ліцензування планових та позапланових перевірок додержання органами ліцензування вимог законодавства у сфері ліцензування.

Цей Порядок визначає процедуру проведення Державною регуляторною службою України як спеціально уповноваженим органом з питань ліцензування перевірок додержання органами ліцензування вимог законодавства у сфері ліцензування.

Постанова «Про внесення змін до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню» від 30 березня 2016 р. № 253.

Цією постановою до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2015 р. № 1137, доповнено, зокрема, підрозділ «Вибухові речовини» розділу I такими позиціями:

Амоніт АП 5-ЖВ

Амоніт ГФ-5К

Гелекс патронований II класу застосування марок: гелекс-100, гелекс-200, гелекс-230, гелекс-420 (діаметром від 60 до 90 міліметрів), гелекс-650 діаметром від 31 до 90 міліметрів, гелекс-230 М діаметром від 31 до 45 міліметрів

Порох димний КЗДП-1, КЗДП-2, ДРП-1, ДРП-2.

Постанова «Деякі питання ліцензування будівництва об'єктів IV і V категорій складності» від 30 березня 2016 р. № 256.

Цією постановою затверджено:

Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з будівництва об'єктів IV і V категорій складності;

Перелік видів робіт із провадження господарської діяльності з будівництва об'єктів IV і V категорій складності, які підлягають ліцензуванню.

Ліцензійні умови встановлюють вичерпний перелік організаційних, кадрових, технологічних і спеціальних вимог до провадження господарської діяльності з будівництва об'єктів IV і V категорій складності, що обов'язкові для виконання ліцензіатом, а також вичерпний перелік документів, що додаються до заяви про отримання ліцензії.

Господарська діяльність з будівництва об'єктів IV і V категорій складності підлягає ліцензуванню за переліком видів робіт із провадження господарської діяльності з будівництва об'єктів IV і V категорій складності, які підлягають ліцензуванню, затвердженим Кабінетом Міністрів України.

Дія зазначених Ліцензійних умов поширюється на всіх суб'єктів господарювання незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності, які виконують роботи з будівництва об'єктів IV і V категорій складності за переліком робіт.

Підготувала

юрисконсульт ДП «Редація журналу «Охорона праці» Т. Бреус

ВІДЗНАЧАЄМО У ЧЕРВНІ

- 1 червня** – Міжнародний День захисту дітей
- 5 червня** – Всесвітній день охорони навколишнього середовища
День працівників водного господарства України
День працівників місцевої промисловості
- 6 червня** – День журналіста
- 9 червня** – Вознесіння Господнє
- 12 червня** – День працівників легкої промисловості
Всесвітній день боротьби з дитячою працею
- 19 червня** – День медичного працівника
День Святої Трійці
- 22 червня** – День скорботи і вшанування пам'яті жертв війни в Україні
- 23 червня** – День державної служби
- 26 червня** – День молоді
- 28 червня** – День Конституції України



ІНФОРМАЦІЙНІ ПОВІДОМЛЕННЯ



СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: КОЛИ БИТИ НА СПОЛОХ

З офіційного сайту Державної служби України з питань праці

28 квітня щорічно, починаючи з 2002 року, понад 100 країн світу відзначають Всесвітній день охорони праці. Відповідно до Указу Президента від 18.08.2006 № 685/2006 нашою державою було підтримано цю ініціативу, а 28 квітня було визначено Днем охорони праці в Україні. Девіз 2016 року – «Стрес на робочому місці: колективний виклик».

Протягом усього року в Україні буде проходити велика кількість заходів, спрямованих на розвиток культури охорони праці у суспільстві. Держпраці активно долучається до цієї просвітницької роботи в українському суспільстві, бо запорука ефективної роботи – належні і гідні умови праці для кожної людини, і нам треба бути єдиними у цій справі.

Ми витрачаємо на роботу в середньому 40 годин на тиждень. Залежно від наших звичок, це може бути навіть більшою частиною доби та значним сегментом життя. Тому стреси, які ми отримуємо, частіше всього пов'язані саме з нашою трудовою діяльністю.

Стрес на робочому місці – серйозна проблема в усіх країнах світу. І Україна не виняток. Через стрес скорочується кількість працездатного населення, кількість ефективних підприємств, і як наслідок, це шкодить економічним показникам кожної конкретної країни. Адже одним з індикаторів розвитку суспільства є стан здоров'я населення, і передусім працюючого. За станом здоров'я окремої людини стоїть якість трудових ресурсів держави та величина ВВП. А згідно з результатами сучасних досліджень, стрес на робочому місці завдає збитків у різних країнах щорічно на рівні 1–3% від ВВП.

За офіційними даними Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) близько половини працівників в Європейському Союзі працюють в умовах стресу, а зростання кількості порушень, пов'язаних зі стресом на робочому місці, обумовлено розповсюдженням гнучких та нестабільних форм зайнятості (72% від загальної кількості респондентів), надмірним навантаженням працівників (66% респондентів), а також такими явищами, як моральне та фізичне насилля (59% респондентів).

Головним завданням роботодавців у Європі є забезпечення стабільного психологічного стану працівників на робочому місці. Роботодавець повинен відстежувати стан працівника з моменту, коли той тільки переступає поріг підприємства. Створюються додаткові служби, які з'ясовують, чи все гаразд з працівником. У разі виявлення якихось відхилень від норми з такою людиною працює психолог, який має усунути проблему. Уявіть, якщо працівник відволікається, виконуючи, наприклад, роботи на висоті чи в шахті, чи будь-які інші роботи з підвищеною небезпекою, це може призвести до непоправних наслідків. Отож, враховуючи сьогоднішні реалії, в Україні також потрібно впроваджувати таку практику, адже у нашій країні, можливо, наразі ситуація навіть серйозніша, ніж у більшості європейських країн, бо в нашій державі як політична, так і економічна кризи, нестабільна ситуація на Сході і безліч досі не вирішених питань.

Українські працівники сьогодні підпадають під дію стресу частіше через скорочення можливостей для отримання бажаної роботи, страх її втратити, суттєве зниження фінансової стабільності.

Згідно з результатами соціальних досліджень, які проводяться у різних країнах, основними причинами виникнення стресу називають відсутність страхівки, низький рівень соціальної підтримки, незручний робочий розклад, понаднормова робота, зависокі вимоги

Класифікатор «Причини настання нещасного випадку» додаток 4 до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232, серед психофізіологічних причин настання нещасного випадку називає: низьку нервово-психічну стійкість (код 28); незадовільні фізичні дані або стан здоров'я (код 29); незадовільний психологічний клімат у колективі (код 30)



до роботи, відсутність кар'єрного росту, небезпечна робота та моральне і фізичне насильство. Усі ці причини у довготривалій перспективі виливаються у порушення психоемоційного стану людини, що у свою чергу може призвести до виникнення безсоння, емоційного занепокоєння, мігрені, хронічної втоми, депресії, алергії, захворювань опорно-рухового апарату, серцево-судинної системи гіпертонії та, на жаль, призводить до серцевого нападу, нещасного випадку чи навіть самогубства. В сучасних досить кризових та важких умовах важливо, щоб кожен керівник врахував наслідки стресу, від яких страждають його працівники, адже у довготривалій перспективі це може призвести до погіршення ділового іміджу та конкурентоспроможності підприємства, а в грошовому еквіваленті і до значних фінансових втрат.

Згідно з останніми статистичними даними, в Україні близько 65% нещасних випадків стається через погіршення самопочуття, зокрема через стрес на робочому місці.

Тому якщо вчасно не забити на сполох, стрес для людини буде не менш небезпечним, ніж важкі фізичні хвороби.

У світі кожна країна вирішує цю проблему по-різному. Наприклад, Японія – одна з небагатьох країн, яка визначила цю проблему на державному рівні. Японський уряд уже давно використовує різні важелі впливу на компанії для того, щоб зменшити кількість смертельних випадків через стрес або перевтому. Так, наприклад, компанія Toyota встановила максимальну кількість годин на місяць, які робітник може працювати понаднормово. А Mitsubishi дозволяє працівникам завершувати роботу о 15 годині, якщо треба доглядати дитину або хворого родича. У Канаді щорічні витрати суспільства, пов'язані з впливом стресу і супутніх йому захворювань, становлять близько 2,75 млрд. доларів.

В Україні питання щодо вирішення проблем, пов'язаних зі стресом на робочих місцях, поки що залишається відкритим. Але важливо, щоб кожен усвідомлював, що відповідальність за психічне та фізичне здоров'я несе не тільки керівник підприємства, але й безпосередньо сам працівник.

Роман Чернега,
Голова Державної служби України з питань праці

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

До редакції надходять звернення передплатників щодо мови публікації того чи іншого матеріалу в додатку до журналу. Нагадуємо, що в додатку матеріали друкуються мовою оригіналу, тобто тією, якою написав її автор, – українською або російською.

Коли до вашої уваги ми пропонуємо текст стандарту, оригінал якого написаний, наприклад, англійською мовою, то слід розуміти, що така публікація є неофіційною і надається для ознайомлення та навчання. Офіційне видання ви можете придбати безпосередньо у розробника документа. Проте в багатьох випадках офіційного перекладу на державну мову взагалі поки не існує. Тому прагнучи своєчасно реагувати на виклики у сфері охорони праці та задовольняти потреби фахівців, редакція пропонує до вашої уваги тексти російською мовою. Ідентичні переклади виконуються науковими установами та колективами авторів. На жаль, редакція журналу, щоб не спотворити оригінал, не може брати на себе відповідальність щодо ідентичності таких перекладів.

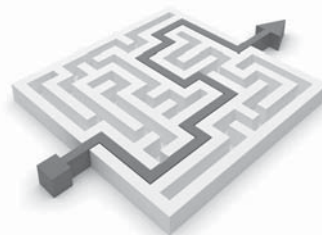
Редакція журналу



НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

PAS 1010:2011

Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace



CIOP  **PIB**



ПРЕДИСЛОВИЕ

Эта Общедоступная спецификация – Publicly Available Specification (PAS 1010) была организована Университетом Ноттингема, Институтом труда и здоровья организаций (I-BO3), ее развитию способствовал Британский институт стандартов (BSI).

Признательность выражается следующим организациям, которые участвовали в создании этой Общедоступной спецификации:

- CIOP-PIB (Central Institute for Labour Protection – National Research Institute);
- EEF (The Manufacturers' Organisation);
- ETUC (European Trade Union Confederation);
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work);
- FIOH (Finnish Institute of Occupational Health);
- HSE (Health and Safety Executive);
- iMS Risk Solutions Ltd;
- INAIL (Italian Workers' Compensation Authority);
- TNO – Work and Employment;
- WHO (World Health Organization).

Выражается признательность также Stavroula Leka и Aditya Jain как техническим авторам этой Общедоступной спецификации.

Более широкие комментарии от других заинтересованных сторон были предоставлены BSI. BSI Technical Committee HS/1, Occupational Health and Safety Management и CEN SABE on OHS (CEN Advisory Body Occupational Health and Safety) были проведены консультации. Также выражается благодарность за экспертные предложения всем организациям и лицам, предоставившим консультации при создании этой Общедоступной спецификации.

РУКОВОДСТВО ПО МЕНЕДЖМЕНТУ ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РИСКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

GUIDANCE ON THE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORK PLACE PAS 1010:2011

НАЗНАЧЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ДОКУМЕНТА

В качестве руководства настоящая Общедоступная спецификация принимает форму директив и рекомендаций. Не следует ссылаться на нее как на документ. В особенности необходимо обеспечить то, чтобы не вводили в заблуждение претензии на соответствие.

Любой пользователь, заявляющий о соблюдении настоящей Общедоступной спецификации, должен быть способным обосновать любое действие, отклоняющееся от ее рекомендаций.

При разработке настоящей Общедоступной спецификации было принято предположение, что осуществление ее положений будет поручено квалифицированным и опытным лицам, для использования которыми она была разработана.

ПРИНЯТЫЕ ПРАВИЛА ПРЕЗЕНТАЦИИ

Положения настоящей PAS поданы прямым (не-наклонным) шрифтом. Ее рекомендации выражены в предложениях, в которых используется сказуемое с модальным словом «должен».

Комментарии, объяснения и общий информационный материал представлены курсивом и меньшим шрифтом и не являются нормативным элементом.

Глагол «может» используется для выражения допустимости, например, в качестве альтернативы к основной рекомендации положения и для выражения возможности, например, последствий действия или события.

ДОГОВОРНЫЕ И ПРАВОВЫЕ СООБРАЖЕНИЯ

Настоящий стандарт не содержит всех необходимых положений договора. Пользователи несут ответственность за его правильное применение.

Соответствие с Британским стандартом не освобождает от юридических обязательств.

В дополнение к рекомендациям настоящей Общедоступной спецификации пользователям рекомендуется обратить внимание на обязательные требования и рекомендации, приведенные в приложении А.

ВВЕДЕНИЕ

0.1 ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Психосоциальные риски, стресс на работе, насилие и преследование (психологическое преследование, запугивание и травля) теперь признаются основными проблемами безопасности труда и охраны здоровья (БТиОЗ). Почти каждый третий европейский рабочий, а точнее более 40 миллионов человек, заявляют, что они подвергались стрессу на рабочем месте. Психосоциальные риски могут иметь негативное воздействие в плане человеческих, социальных и финансовых затрат. Негативные последствия на индивидуальном уровне включают плохое состояние здоровья и самочувствия и проблемы в межличностных отношениях на работе и в личной жизни.

В более широкой перспективе психосоциальные риски представляют собой основную проблему БТиОЗ и связаны с серьезными экономическими последствиями для общества и всех типов предприятий независимо от размера и отрасли. Согласно четвертому Европейскому исследованию условий труда в среднем 22% рабочих во всех 27 государствах – членах ЕС испытывают стресс. В 15 государствах – членах ЕС до 2004 года ежегодная стоимость стресса на работе была оценена Европейской комиссией в 20 млрд. евро. На национальном уровне болезни, вызванные стрессом, согласно британскому исследованию трудовых ресурсов (LFS) 2008/9 ответственны за потерю приблизительно 11,4 миллионов рабочих дней по сравнению с 10 миллионами потерянных рабочих дней в 2005–2006 гг., которые тогда стоили экономике Великобритании свыше 530 млн. фунтов стерлингов. В последнем докладе Европейского агентства по БТиОЗ на рабочем месте (EU OSHA [1], см. приложение А) сообщается, что во Франции болезни, вызванные стрессом, стоили обществу от 830 млн евро до 1,656 млрд евро, в то время как в Нидерландах приблизительная общая стоимость плохих условий труда достигла 6 млрд евро, что равняется 2,96% валового национального продукта.

Европейское исследование о новых и возникающих рисках на предприятиях (ESENER), проведенное EU-OSHA [1], охватило более 28 000 пред-

приятый в 31 стране (27 государствах – членах ЕС, Норвегии, Швейцарии, Хорватии и Турции) и установило, что несмотря на то, что согласно докладам стресс на работе является одной из ключевых проблем БТиОЗ на европейских предприятиях, только приблизительно половина исследованных учреждений сообщили о том, что они информируют своих работников о психосоциальных рисках и их воздействии на здоровье и безопасность; менее трети проводят процедуры на месте для борьбы со стрессом на работе.

СТРЕСС НА РАБОТЕ: КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТЫ

- 22% всех европейских рабочих испытывают стресс на работе.
- Годовая стоимость стресса на работе до 2004 года оценена в 20 млрд евро для 15 государств – членов ЕС.
- В 2008–2009 гг. из-за болезней, вызванных стрессом, было потеряно приблизительно 11,4 миллионов рабочих дней в Великобритании.
- Менее трети европейских предприятий проводят процедуры на месте для борьбы со стрессом на работе.

0.2 НАЗНАЧЕНИЕ

Настоящий стандарт предоставляет организациям руководство по управлению здоровьем работников в отношении психосоциальных рисков. Он признает, что это единственная зона риска, которой могут управлять организации применительно к БТиОЗ. Он, в частности, фокусирует внимание на стрессе на работе (см. приложение В). Хотя преследование и запугивание на работе включены в настоящий стандарт как психосоциальные риски, они не рассматриваются подробно (см. приложение С). Это зачастую сложные явления; например, возникновение объекта запугивания является ситуацией психосоциального риска, наносящей психологический вред. С другой стороны, преследование на работе может рассматриваться как результат неблагоприятных психосоциальных условий труда. Кроме этого, в настоящем стандарте признается значимость и возможность насилия со стороны третьих лиц как психосоциальный риск, и это кратко рассматривается в приложении С.4¹.

Настоящий стандарт не имеет дело с клиническим менеджментом проблем психического здоровья. Несмотря на то что настоящий стандарт признает влияние на здоровье психосоциальных рисков в отношении развития повреждений опорно-двигательного аппарата и сердечно-сосудистых заболеваний, это подробно не рассматривается².

Настоящий стандарт изложен таким образом, чтобы он сочетался с другими руководствами

и требованиями, применяемыми организациями для управления БТиОЗ, и распространялся на характерные потребности управления психосоциальным риском. Принятые структура и подход являются совместимыми со структурами и подходами Руководства ILO OSH-MS [5], BS OHSAS 18001; BS OHSAS 18002; BS 18004 и ANSI Z 10, которые все рассматривают вопросы риска и используют метод PDCA (Планируй – Делай – Проверь – Действуй (см. рис. 1).

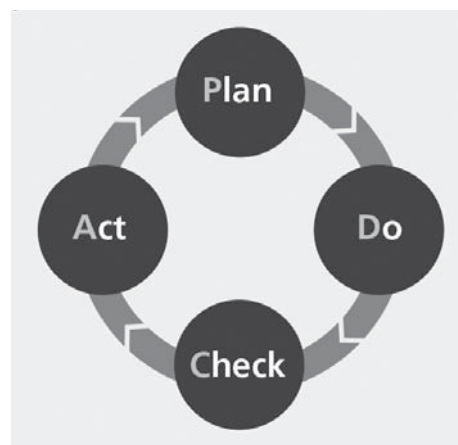


Рисунок 1 – Метод PDCA (Планируй – Делай – Проверь – Действуй)

Метод PDCA может быть кратко описан следующим образом:

планируй – метод определения целей и процессов, необходимых для достижения результата в соответствии с политикой организации в области БТиОЗ;

делай – реализация процессов;

проверяй – проведение мониторинга и оценки процессов в отношении к политике организации в области БТиОЗ, целям, юридическим и прочим требованиям и сообщение результатов;

действуй – применение мер для непрерывного улучшения показателей деятельности в области БТиОЗ.

В повседневной практике психосоциальные риски на рабочем месте вызываются многими базовыми причинами. Поэтому нет быстрых решений, а требуется непрерывный процесс менеджмента. Для достижения результата необходимо понять важнейшие причинные факторы до выбора решения. Это требует внедрения и мониторинга систематического процесса управления риском. Целью является определение потенциальных областей и видов деятельности, вызывающих стресс на работе, и принятие корректирующих действий до того, как возникнет какой-либо ущерб.

¹ ILO (2006) [3]; EU-OSHA (2010) [4].

² EU-OSHA (2009) [1], WHO (2010) [2].

Настоящий стандарт содержит руководство и рекомендации по менеджменту психосоциальных рисков, которые позволяют организациям разработать и реализовать стратегию и определить цели, учитывающие юридические требования и информацию о психосоциальных рисках. Предполагается, что он подходит для организаций всех типов и масштабов и может быть приспособлен под различные географические, культурные и социальные условия. Успех менеджмента психосоциальных рисков зависит от активного и ответственного отношения со стороны всех уровней и сотрудников организации, в особенности высшего руководства. Общей целью настоящего стандарта является поддержка и продвижение практики правильного менеджмента психосоциальных рисков.

Правильный менеджмент психосоциальных рисков не ограничивается выполнением юридических требований и предлагает множество возможностей для бизнеса. В сущности, менеджмент психосоциальных рисков является синонимом надлежащей деловой практики. Надлежащая практика в отношении менеджмента психосоциальных рисков отражает наличие в организации добросовестной практики менеджмента, обучения и развития, социальной ответственности и стимулирования качества трудовой жизни и хорошей работы. Менеджмент психосоциальных рисков имеет позитивное влияние на капитал благодаря положительному влиянию на производительность и управление охраной труда и имеет большое значение для устойчивости организаций. Кроме этого, он приносит выгоду и вне рабочего места, включая стимулирование личного и семейного здоровья, хорошего самочувствия и качества жизни.

0.3 КАК ОТНОСИТСЯ МЕНЕДЖМЕНТ ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ К ОБЩЕПРИНЯТОМУ МЕНЕДЖМЕНТУ БТИОЗ

Процесс менеджмента психосоциальных рисков (см. рис. 2) очень похож на общепринятый процесс менеджмента БТИОЗ. По сути, оба основаны на концепции контрольного цикла:

- идентификация опасностей и оценка рисков;
- планирование и осуществление корректирующих действий;
- оценка и анализ.

Остальные схожести могут быть выявлены при рассмотрении контекста, в котором возникают данные процессы. Оба рекомендуются Европейской рамочной директивой 89/391/ЕЕС [6] при принятии мер по стимулированию улучшений в сфере БТИОЗ работников на рабочем месте. Эта правовая структура устанавливает необходимость в постоянной оценке рисков и их снижении. Она также определяет подход активного участия всех заинтересованных сторон в качестве стратегии оценки и снижения рисков. Таким образом, оба подхода менеджментов психосоциального и общего риска являются совместной ответственностью работодателя и работников.

Схожести, касающиеся совместного принципа, не ограничиваются их упоминанием в законодательстве. Исследования и практика подтверждают их эффективность в снижении нежелательных затрат для рабочих, организаций и общества. Оба процесса могут воздействовать на широкий ряд аспектов, включая среди прочего отсутствие по причине болезни и социальное страхование. Благодаря своему влиянию они должны восприниматься как базовые социальные обязательства и рассматриваться в качестве аспектов надлежащего менеджмента.



Рисунок 2 – Процесс менеджмента психосоциальных рисков

В практическом смысле менеджменты психосоциальных и общих рисков связаны в плане взаимодействий, наблюдаемых между психосоциальными и более традиционными рисками (как например, физические воздействия). Например, психосоциальные опасности могут увеличить риск подверженности опасным химическим веществам из-за формирования большего числа человеческих ошибок; таким образом может возникнуть больше ущерба в рамках одних и тех же уровней подверженности при менее благоприятных психосоциальных условиях. С другой стороны, подверженность физической и химической опасностям может сама по себе создавать психосоциальный риск из-за беспокойства работников о возможных последствиях.

В процессе менеджмента психосоциальных рисков следующим шагом после идентификации опасностей и связанных с ними рисков является принятие мер по устранению или снижению рисков, вызываемых данными опасностями. Более или менее общепринятой является иерархия предпочтительных мер, начинающаяся с принятия мер к источнику риска, затем мер для уменьшения влияния, оказываемого подверженностью психосоциальным рискам, и, наконец, мер для смягчения последствий воздействия в случае серьезной подверженности опасности.

За исключением европейского и национально-го законодательства, менеджмент психосоциальных рисков был также включен в Руководство ILO (1986) [7], WHO (2003 [8], 2008 [9] и 2010 [10]), Европейской комиссии (2002) [11], а также в европейских социальных партнерских соглашениях о стрессе на работе (2004) [12] и о преследовании и насилии на работе (2007) [13]. Стандарты, значимые для настоящего стандарта, включают: BIP 3055:2005, BIP 2033:2003, BS 3518-1:1993, BS 31100:2008, BS EN ISO 10075-1, BS EN ISO 10075-2, BS EN ISO 10075-3, PD ISO/IEC Руководство 73:2002, ILO OSH-MS Руководство [5], BS OHSAS 18001; BS OHSAS 18002; BS 18004, ANSI Z 10 и Управленческие стандарты о стрессе, связанном с работой (HSE, 2005) [14].

ПРИМЕЧАНИЕ. Стадии процесса менеджмента психосоциальных рисков приведены в разделе 5.

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий стандарт предоставляет работодателям руководство по надлежащей практике оценки и менеджмента психосоциальных рисков на рабочем месте.

Настоящий стандарт может применяться менеджерами и специалистами по работе с кадрами, менеджерами и специалистами в области БТиОЗ, руководителями и собственниками малых и средних предприятий и представителями работников.

Наиболее вероятно, что настоящий стандарт будет использован организациями, которые желают:

а) создать стратегию и наладить процесс менеджмента психосоциальных рисков для устранения или минимизации риска по отношению к персоналу и другим заинтересованным сторонам, которые могут подвергаться психосоциальным опасностям, связанным с их деятельностью;

б) внедрить, поддерживать и непрерывно совершенствовать процесс менеджмента психосоциальных рисков и связанную с ним практическую деятельность;

с) подтвердить соответствие с собственной политикой БТиОЗ и психосоциальных рисков.

Руководящие указания и рекомендации настоящего стандарта предназначены для включения в любую систему менеджмента БТиОЗ. Масштабы применения будут зависеть от таких факторов, как политика БТиОЗ организации, характер, риски и сложность ее деятельности.

2 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями:

2.1 преследование (запугивание, травля) на работе (harassment (bullying, mobbing) at work)

преследование, оскорбление, социальная изоляция работника или осуществление негативного влияния на выполнение им его служебных заданий; негативные действия являются повторяющимися, регулярными и продолжаются в течение определенного периода времени.

ПРИМЕЧАНИЕ. См. приложение С.

2.2 ущерб (harm)

связанные неблагоприятные воздействия на здоровье работника(ов), являющиеся результатом подверженности опасностям на работе.

2.3 опасность (hazard)

объект, ситуация или действие, которые способны нанести вред человеку в виде травмы или ухудшения состояния здоровья, или их сочетания.

2.4 безопасность труда и охрана здоровья (БТиОЗ) (occupational health and safety (OH&S))

условия и факторы, которые воздействуют или могут воздействовать на здоровье и безопасность сотрудников и других работников (например, временных), посетителей и прочих лиц на рабочем месте.

Организации могут попасть под действие требований законодательства об обеспечении безопасности труда и охраны здоровья лиц за пределами непосредственного рабочего места или лиц, подвергающихся воздействию деятельности, осуществляемой на рабочем месте.

2.5 система управления БТиОЗ (OH&S management system)

часть системы менеджмента организации, применяемая для разработки и реализации политики БТиОЗ и управления ее рисками в рамках БТиОЗ.

Система менеджмента – это набор взаимосвязанных элементов, используемых для установления политики и целей и их достижения. Она включает организационную структуру, планирование (например, оценку рисков и установление целей), обязательства, практики, процедуры, процессы и ресурсы.

ПРИМЕЧАНИЕ. Основано на BS EN ISO 14001:2004, 3.8.

2.6 первоначальное корректирующее действие (primary intervention)

попытка предотвратить появление вредного воздействия или явления.

Корректирующие действия первоначальной стадии являются проактивными по своей сути; их цель – создание понимания в организации.

2.7 психосоциальный фактор (psychosocial factor)

взаимодействие между содержанием работы, ее организацией и управлением, другими внешними и организационными условиями, компетенциями и потребностями работников.

2.8 психосоциальный риск (psychosocial risk)

вероятность того, что психосоциальные факторы окажут опасное воздействие на здоровье работника через его восприятие и опыт, и тяжесть болезненного состояния, вызванного ими.

ПРИМЕЧАНИЕ. Получено от Международной ассоциации труда, 1986 [7].

2.9 реабилитация (rehabilitation)

процесс, направленный на предоставление людям возможности достижения и поддержания оптимального физического, сенсорного, интеллектуального, психологического и социального функциональных уровней.

2.10 риск (risk)

сочетание вероятности возникновения опасного события или воздействия(й) и тяжести травм или ухудшения состояния здоровья, которые могут быть вызваны этим событием или воздействием(ями).

2.11 оценка риска (risk assessment)

систематическое исследование работы, принятой для рассмотрения того, что вызывает повреждения или ущерб, могут ли опасности быть устранены и, если нет, какие превентивные и предупредительные меры применяются на месте или должны применяться для контроля рисков.

2.12 второстепенное корректирующее действие (secondary intervention)

корректирующее действие, нацеленное на принятие мер по улучшению восприятия или увели-

чению индивидуальных ресурсов групп, которые могут находиться под угрозой воздействия.

Целью этих действий является обеспечение обучения.

2.13 третьестепенное корректирующее действие (tertiary intervention)

корректирующее действие, нацеленное на снижение негативного влияния и исправление повреждений.

Третьестепенные корректирующие действия являются по своей сущности реабилитационными.

2.14 стресс на работе (work-related stress)

комбинация эмоциональных, когнитивных, поведенческих и психологических реакций на неблагоприятные и вредные аспекты должностных обязанностей, организации и условий работы.

ПРИМЕЧАНИЯ.

1 Взято из Руководства Европейской комиссии о стрессе на работе, 2002 [11].

2 Стресс на работе может быть вызван различными факторами, как, например, должностными обязанностями, организацией и условиями работы и плохой коммуникацией (см. приложение В).

3 МЕНЕДЖМЕНТ ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РИСКА: АНАЛИЗ, ПОЛИТИКА И КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ

3.1 Анализ

Менеджмент психосоциальных рисков – это практическое применение структуры менеджмента рисков к психосоциальным рискам на рабочем месте. В связи с этим он основан на принципах предотвращения и на нормативных и правовых актах по БТиОЗ и предназначен для устранения или снижения рисков. Это систематический процесс (см. рис. 3), благодаря которому идентифицируются опасности, выполняется анализ и управление рисками и осуществляется защита работников.

Менеджмент психосоциальных рисков состоит из пяти основных стадий:

- а) идентификация опасностей и оценка риска;
- б) преобразование/план действий;
- с) снижение риска (корректирующее действие / контроль);
- д) оценка и анализ;
- е) организационное обучение и развитие.

Юридическая ответственность за устранение или снижение любого типа рисков здоровью работников лежит на работодателе согласно Европейской рамочной директиве о введении мер по стимулированию улучшений в сфере безопасности и гигиены труда работников на месте работы, 89/391/ЕЕС [6].

Кроме этого, в результате социального диалога было заключено два рамочных соглашения на европейском уровне, имеющих особое значение для менеджмента психосоциальных рисков:

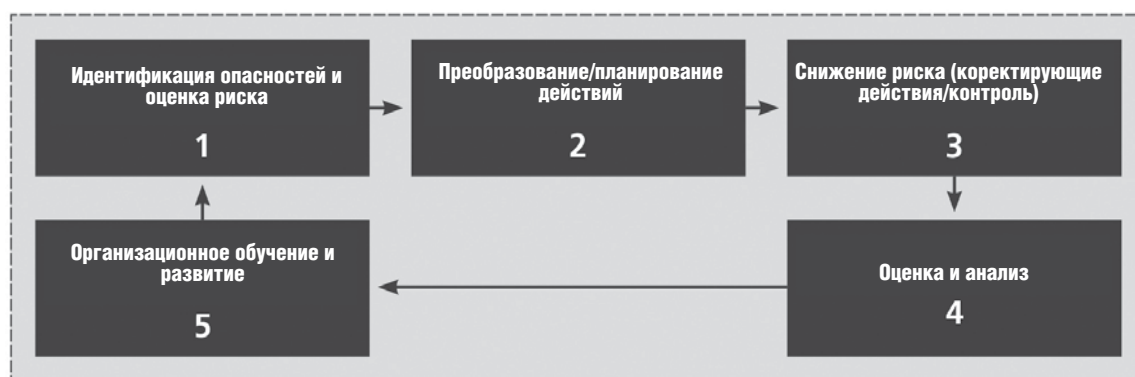


Рисунок 3 – Основные этапы в процессе менеджмента психологических рисков

а) рамочное соглашение о стрессе на работе (2004) [12];

б) рамочное соглашение о преследовании и насилии на работе (2007) [13].

Их цель – повышение осведомленности сотрудников, рабочих и их представителей в этих вопросах и предоставление структуры для определения проблем и их решения в рамках процесса менеджмента рисков с помощью специальных методов. На государственном уровне социальные партнеры обязуются реализовывать соглашения через свои организации-члены. Результаты реализации во многом зависят от качества промышленных отношений на государственном уровне, в особенности от возможности и желания социальных партнеров вести переговоры на равных, достигать консенсусов в отношении значимых вопросов и находить инновационные решения. Таким образом, успешный социальный диалог является решающим в борьбе с психосоциальными рисками на рабочем месте.

Как и все процессы менеджмента рисков, менеджмент психосоциальных рисков должен представлять собой систематический непрерывный процесс в рамках контекста организации, позволяющий осуществлять эффективный мониторинг рисков здоровью работников и управление ими. Это особенно важно в отношении психосоциальных рисков, поскольку их значимость для динамического характера рабочей среды и субъективного восприятия делает их постоянную оценку чрезвычайно необходимой. Очень важно учитывать оценку и менеджмент социальных рисков при внедрении в организации новых процессов или функций.

В управлении психосоциальными рисками и предотвращении стресса на работе (см. приложение В для получения дополнительной информации) организации должны принять всестороннюю долгосрочную стратегию. Эта стратегия должна учитывать политики, структуру, ресурсы, существующие системы и операции и практики организации. При разработке соответствующей политики управления психосоциальными рисками (см. при-

ложение D для получения дополнительной информации) организации должны обдумать, существует ли синергетическое соответствие между различными политиками организации и соблюдают ли они существующие законы и стандарты. Например, организации должны учитывать то, как сочетаются друг с другом их политики в области безопасности и гигиены труда, кадров и корпоративной социальной ответственности в достижении общих целей и стимулировании организационного обучения и развития.

Менеджмент психосоциальных рисков важен для ключевых ценностей, поддерживающих практическую деятельность организации, а также является этической ответственностью работодателя. После разработки политики менеджмента психосоциальных рисков организации должны осуществить разработку и мониторинг практической деятельности наряду с ее принципами для достижения успеха.

Ответственность за управление психосоциальными рисками лежит на работодателе. В связи с этим высшее руководство обязано демонстрировать лидерство и приверженность политике, необходимые для успеха менеджмента психосоциальных рисков. Однако применение менеджмента рисков в борьбе с психосоциальными рисками и стрессом, связанным с работой, требует совместных усилий ряда основных заинтересованных лиц. Сами работники являются всегда центральным элементом. Необходимо консультироваться с ними и/или их представителями и привлекать их к участию во всех обсуждениях, касающихся менеджмента психосоциальных рисков, включая разработку политики. Их активное участие должно соответствующим образом поддерживаться и контролироваться.

3.2 Разработка политики менеджмента психосоциального риска

Для многих организаций исходным пунктом процесса менеджмента психосоциальных ри-

сков является разработка политики. В целом политика менеджмента психосоциальных рисков устанавливает направления развития и является стимулом для внедрения и совершенствования менеджмента психосоциальных рисков организации в рамках ее общих систем БТиОЗ, так что она может сохранять и теоретически совершенствовать результативность БТиОЗ. Политика должна давать возможность подчиненным организации осознать их приверженность политике и то, как она влияет на их собственные обязательства.

Ответственность за определение и утверждение политики менеджмента психосоциальных рисков лежит на высшем исполнительном руководстве организации. Однако постоянное и проактивное участие всех значимых заинтересованных лиц в разработке и реализации политики менеджмента психосоциальных рисков имеет решающее значение.

Организация (или высшее исполнительное руководство) должна определить и утвердить политику психосоциальных рисков организации и убедиться в том, что она:

- а) соответствует характеру и объему психосоциальных рисков организации;
 - б) включает обязательство предотвращать повреждения и болезненные состояния и постоянно совершенствовать менеджмент психосоциальных рисков;
 - с) включает обязательство, как минимум, отвечать необходимым требованиям, на которые подписывается организация, относящиеся к психосоциальным рискам.
- Внимание обращается на соответствующие национальные и европейские нормативные и правовые акты.;
- д) предоставляет структуру для назначения и анализа целей менеджмента психосоциальных рисков;
 - е) документально оформлена, введена в действие и поддерживается;
 - ф) доведена до всех лиц, работающих под руководством организации, с целью информирования об их собственных обязательствах;
 - г) периодически пересматривается для обеспечения ее актуальности и соответствия нуждам организации.

Данная политика должна быть осуществлена на практике на уровне организации. Ее необходимо периодически пересматривать и систематически оценивать, как указано в приложениях D и E.

3.3 Ключевые принципы менеджмента психосоциального риска

Целый ряд ключевых принципов образуют фундамент процесса менеджмента психосоциальных рисков. Они представлены в табл. 1 и рассматриваются подробно в разделах 4 и 5.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА МЕНЕДЖМЕНТА ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РИСКА

4.1 Приверженность, ресурсы и компетентность

Успешное внедрение менеджмента психосоциальных рисков требует приверженности ему всех лиц, работающих под управлением организации.

Эта приверженность должна начинаться с высшего уровня руководства. Ответственность управления психосоциальными рисками лежит на работодателе. В связи с этим для успеха менеджмента психосоциальных рисков высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность ему. Высшее руководство должно:

- а) эффективно и в установленные сроки определить и сделать доступными все ресурсы, необходимые для предупреждения нанесения ущерба здоровью на рабочем месте;
- б) установить обязательства каждого по отношению к менеджменту психосоциальных рисков, осуществлять мониторинг и информировать каждого о его обязательствах;
- с) обеспечить, чтобы члены руководства организации, имеющие обязательства в отношении менеджмента психосоциального риска, имели необходимые полномочия для их выполнения.

Менеджмент психосоциальных рисков является деятельностью, тесно связанной с тем, как организовывается и выполняется работа. В результате основными действующими лицами всегда являются руководители и работники, а также их представители, ответственные за осуществление работы. Они могут поддерживаться внутренними или сторонними специалистами или сторонними поставщиками услуг. Важно, чтобы руководители и работники чувствовали «сопричастность» к процессу менеджмента психосоциальными рисками, как и к другим вопросам в области БТиОЗ. Необходимо проявлять осторожность при использовании сторонних организаций для реализации проектов улучшения. Сторонние организации являются ценным источником, но должны рассматриваться только как поддержка в достижении изменений.

При определении ресурсов, необходимых для создания и реализации процесса менеджмента психосоциальными рисками, организация должна учитывать следующее:

- финансовые, кадровые и другие ресурсы, характерные для ее деятельности;
- технологии, характерные для ее деятельности;
- структуру и оборудование;
- информационные системы;
- потребность в экспертизе и обучении.

Ресурсы и их распределение должны периодически проверяться при помощи управленческого анализа для обеспечения их достаточности для

Таблица 1 – Ключевые принципы менеджмента психосоциальных рисков

Принцип	Ключевые проблемы
Надлежащий менеджмент психосоциальных рисков – это успешный бизнес	Правильная практика в отношении менеджмента психосоциальных рисков отражает наличие в организации добросовестной практики менеджмента, обучения и развития, социальной ответственности и стимулирования качества рабочей жизни и хорошей работы.
Приверженность работников и руководства	Очень важно, чтобы руководители и работники обладали чувством «сопричастности» к процессу менеджмента психосоциальных рисков. Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и следование политике для успеха менеджмента психосоциальных рисков.
Подход активного участия	Процесс менеджмента психосоциальных рисков признает компетентность, которой обладают работники по отношению к своей должности, стремится вовлечь работников в процесс предотвращения психосоциальных рисков, не требуя изменить их восприятие и поведение.
Практика, основанная на проверенной информации	Менеджмент психосоциальных рисков представляет собой систематическую, практическую стратегию, ориентированную на устранение проблем и основанную на проверенной информации. Оценка риска предоставляет информацию о характере и размере возможных проблем и их воздействия и количестве людей, подверженных им. Эти данные должны быть использованы для разработки плана действий, который устанавливает очередность мер для решения проблем у их источника.
Определение ключевых факторов	Для эффективности менеджмента психосоциальных рисков необходимо осознать важнейшие базовые причинные факторы до принятия решения. В результате отсутствуют быстрые решения, и требуется непрерывный процесс менеджмента.
Важность контекста	Поскольку рабочая обстановка может быть разной, необходимо оптимизировать проект деятельности менеджмента риска, направлять процесс, максимизировать действенность и пользу результатов. Оптимизация улучшает фокус внимания, надежность и действенность процесса менеджмента рисков, а также применение результатов оценки риска и осуществимость результатов и помогает создавать эффективные планы действий.
Решения, соответствующие назначению	Менеджмент психосоциальных рисков – это процесс, основанный на действиях. Необходимо сделать проблемы на рабочем месте исходным пунктом для принятия действий и разрабатывать знания и решения, соответствующие своему назначению.
Этика	Менеджмент психосоциальных процессов имеет дело с людьми, состоянием их здоровья и деловыми и общественными интересами. Защита человеческого здоровья – это не только юридическое, но и этическое обязательство.
Значимость для программы действий организационной политики	Менеджмент психосоциальных рисков занимает центральное место в политике и практике БТиОЗ. Менеджмент психосоциальных рисков может способствовать созданию позитивной рабочей среды, в которой ответственное отношение, мотивация, обучение и развитие играют важную роль и обеспечивают развитие организации.
Учет требуемых возможностей	Внедрение процесса менеджмента психосоциальных рисков требует наличие возможностей, которые включают: достаточное знание основных исполнителей (руководства и работников); существенную информацию для поддержки принятия решений; наличие эффективных и удобных в использовании методов и инструментов; сопричастность и участие руководителей и работников или их представителей; наличие компетентных вспомогательных структур (экспертов, консультантов, служб). Компетентность должна быть выработана путем обучения, где необходимо.

выполнения программ и операций по менеджменту психосоциальных рисков, включая измерение и мониторинг результативности. Эти процессы должны быть задокументированы в формате, наиболее подходящем для нужд организации и позво-

ляющем проводить периодический анализ и ревизию.

Организация также обязана обеспечить, чтобы ее работники были:

а) осведомлены о психосоциальных рисках;

b) осведомлены о своих ролях и обязательствах;

c) компетентны в той мере, что необходима для выполнения заданий, которые могут снизить риск возникновения ущерба подверженности психосоциальным рискам;

d) при необходимости обучены для достижения требуемой осведомленности и компетентности.

Реализация процесса менеджмента психосоциальных рисков требует наличия возможностей. Возможности, необходимые на организационном уровне, включают;

a) достаточное знание ключевых исполнителей (руководства и работников);

b) значимую и надежную информацию для поддержания принятия решений;

c) наличие эффективных и удобных в использовании методов и инструментов;

d) сопричастность и участие руководителей и работников или их представителей;

e) наличие компетентных вспомогательных структур (специалистов, консультантов, служб).

Для лиц с признанными профессиональными достижениями необходимо учитывать нормы поведения, этические принципы, советы и проблемы правильной практики. Важно, чтобы все участвующие лица ответственно относились к процессу менеджмента рисков, обладали доказательством своей компетентности и были полностью осведомлены об этических, юридических и научных аспектах этой работы.

Компетентность вырабатывается путем обучения, где оно необходимо.

Организация должна определить требования к компетентности для выполнения индивидуальных заданий и для этого может искать рекомендации от сторонних организаций. Особое внимание необходимо уделить требованиям компетентности для лиц, которые будут:

- назначены на позицию высшего исполнительного руководства;
- проводить оценку рисков;
- проводить корректирующее действие;
- осуществлять оценку и анализ процесса и его результатов.

Обучение и другие действия должны сосредотачиваться на требованиях к компетентности и потребности в повышении осведомленности. Организация должна оценивать эффективность обучения или принятых мер. Записи о проведенных обучении должны сохраняться.

4.2 Содействие, коммуникация и документация

Крупным и средним организациям, находящимся в начале процесса менеджмента рисков, будет необходима координационная группа, которая сможет им управлять. Эта группа будет наблюдать, направлять и содействовать каждой стадии процесса. Ее состав должен быть создан таким обра-

зом, чтобы он обладал полномочиями и доверием и включал основных заинтересованных лиц. Как правило, координационную группу образуют руководство, представители работников, специалисты в области БТиОЗ и кадров. Существующая группа также может действовать в качестве координационной*, при условии, что она включает представительство основных заинтересованных лиц, описанных выше. Группа должна быть достаточно небольшой, чтобы позволить ей управлять и функционировать надлежащим образом. В организациях меньших размеров могут требоваться менее формальные структуры. Рекомендуется привлечение работников и супервайзеров** в рамках командного подхода, поскольку это обеспечивает участие и заинтересованность работников в необходимых мерах. При участии сторонних экспертов в процессе менеджмента психосоциальных рисков они должны взаимодействовать с координационной группой в течение всего процесса.

Приверженность руководства является решающей и должна быть очевидна с самого начала процесса менеджмента психосоциальных рисков благодаря активному участию администрации, включая высшее руководство.

Коммуникация играет решающую роль в том, чтобы заставить процесс менеджмента рисков функционировать, поддерживать участие людей и информировать их обо всем, что происходит. Используются разнообразные стратегии, многие из которых опираются на эффективные системы коммуникации, уже имеющиеся в каждой группе (например, регулярные собрания или средства коммуникации). Изначальная неформальная оценка систем коммуникации может оказаться необходимой для эффективного планирования оглашения процесса. Оглашение проекта помогает стимулировать участие персонала. Высокие показатели возврата заполненных анкетных листов и участия в собеседованиях или групповых обсуждениях очень важны для функционирования процесса. И наличие кого-либо «на месте» для содействия этому, например лидера проекта, может оказать большое влияние. При участии лидеров проектов рекомендуется обеспечить их предельно подробной информацией о проекте. Таким образом, они смогут поддерживать осведомленность персонала в течение всего хода его развития.

Специалисты, осуществляющие оценку риска, должны потратить некоторое время на ознакомление с каждым рабочим местом, если они еще не обладают их доскональным знанием. Это предполагает неформальные беседы, просмотр доку-

*Координационная группа – это рабочая группа из основных причастных лиц внутри организации (включая руководителей и работников), осуществляющая контроль над процессом менеджмента психосоциальных рисков и содействующая ему.

** Супервайзер – ответственное лицо за производительность труда

ментов организации (например, табелей учета рабочего времени, должностных обязанностей, ведомостей отсутствий на рабочем месте, результатов других проверок персонала) и неформальные собеседования с руководителями и основными заинтересованными лицами. Данные об организации (внутренние документы) могут быть полезным источником информации о здоровье работников (данные об отсутствиях, коэффициент текучести кадров, частота несчастных случаев, ошибки, жалобы и данные о рабочей нагрузке (при наличии)). При возможности они также могут быть использованы для оценки корректирующих действий.

Организация должна поддерживать документацию в актуальном состоянии, достаточно подробную для адекватного понимания и эффективной реализации процесса менеджмента психосоциальных рисков. Как правило, вводимые в нее данные включают:

а) подробные данные о системе документации и информационной системе, разрабатываемых организацией для поддержки процесса и практики своего менеджмента психосоциальных рисков;

б) данные об обязанностях и полномочиях;

с) информацию о порядке ведения документации и ограничениях, которые это может наложить на физический характер документации или применение электронных и других средств информации.

Документация процесса менеджмента психосоциальных рисков должна включать:

а) политику и цели менеджмента;

б) описания области действия менеджмента;

с) описание основных стадий менеджмента психосоциальных рисков и ссылки на соответствующие документы;

д) документы (включая записи), которые организация посчитала необходимыми для обеспечения эффективного планирования, выполнения процессов, связанных с менеджментом ее психосоциальных рисков, и контроля за ними.

Организация должна установить, внедрить и поддерживать процедуру(ы) непрерывной идентификации опасностей, оценки риска и определения необходимых мер по контролю для предотвращения или снижения подверженности работников психосоциальным рискам. Процесс менеджмента психосоциальных рисков представлен в разделе 5.

5 ПРОЦЕСС МЕНЕДЖМЕНТА ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РИСКА

Поскольку рабочая обстановка может быть разной, необходимо оптимизировать проект деятельности менеджмента риска (см. рис. 2), направлять процесс, максимизировать действенность и пользу результатов.

Оптимизация улучшает фокус внимания, надежность и действенность процесса менеджмента рисков, а также применение результатов оценки риска и осуществимость результатов и помогает создавать эффективные планы действий. Области, учитываемые в процессе оптимизации, включают:

а) что будет охватывать процесс (в плане опасностей, целей, сбора данных);

б) кто (работники или организации) будет участвовать в процессе;

с) сам процесс (например, идентификация опасностей, оценка рисков, установление целей и планирование, реализация, мониторинг, оценка);

д) кто будет проводить анализ процесса.

Оптимизация зачастую необходима в поиске подходящего подхода и инструментов для управления фактическими психосоциальными рисками на рабочем месте. При планировании оценки и менеджмента психосоциальных рисков следует принять ряд решений для подготовки к действию. На уровне предприятия важно принятие этих решений с учетом размера предприятия (особенно малых и средних предприятий, которые требуют к себе особого внимания из-за определенных проблем, таких как нехватка ресурсов), его производственного сектора, характеристик персонала (таких как пол, возраст, нестандартные формы занятости) и более широкого государственного контекста.

Оптимизация означает, что выбранный метод должен соответствовать фактической цели политики и менеджмента. Он должен охватывать важные области. Лица, использующие этот метод, обязаны быть компетентными для выполнения оценки риска и интерпретации результатов. Содержание метода должно также соответствовать типу оцениваемой работы. Следует учитывать также компетентность пользователя.

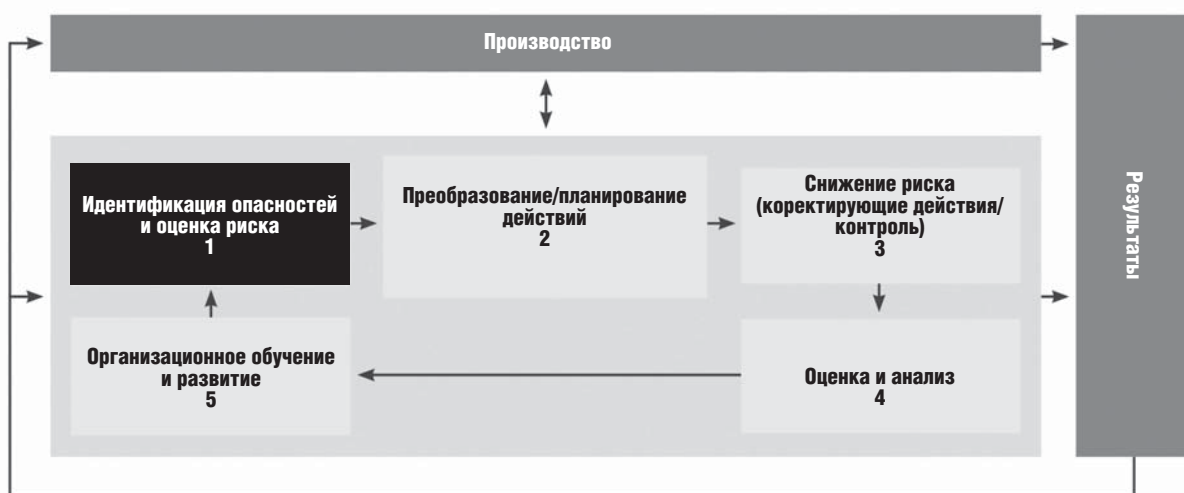
Эффективная модель менеджмента психосоциальных рисков придает особое значение центральному статусу работников как «экспертов» в отношении их собственных специальностей. В этой связи сбор данных рассматривается как тренировка по извлечению и моделированию знаний. Работники должны быть обучены процессам, обладать соответствующими ожиданиями и активно участвовать в фазах оценки рисков и их снижения. Из-за данного требования о предоставлении возможности работникам осуществлять оценку и совершенствование собственных рабочих условий в теории и на практике нужно сделать этот подход удобным для пользователя. Многое из того, что должно быть сделано для снижения психосоциальных рисков в источнике, предполагает внедрение передового управленческого опыта или деятельности по организационному развитию. Для эффективности этих изменений все задействованные лица должны обладать чувством сопричастности и участвовать в происходящих изменениях. Оценка рисков признает достовер-

ность знаний и опыта, которыми обладают работники по отношению к своим специальностям. Она опирается на их экспертные заключения на уровне группы. Для нее важен консенсус; она стремится подтвердить правильность единодушных заключений по сравнению с данными о состоянии здоровья персонала. Однако общий процесс менеджмента рисков идет дальше и стремится вовлечь работников в процесс предотвращения психосоциальных рисков, не требуя от них изменения их восприятия и поведения.

5.1. Идентификация опасностей и оценка риска*

Эта типология психосоциальных опасностей сопоставима с шестью ключевыми областями планирования работы, изложенными в стандартах менеджмента безопасности труда и охраны здоровья и касающимися стрессов, связанных с работой: требования, контроль, поддержка, взаимоотношения, роль и изменение.

Как подчеркивает настоящий стандарт, консультации между работодателями и представителями работников имеют решающее значение для успеха процесса менеджмента психосоциальных рисков. Важную роль играют комитеты по



5.1.1 Идентификация опасностей

Для обеспечения эффективности менеджмента психосоциальных рисков необходимо понять важнейшие базовые причинные факторы до принятия решений. Процесс идентификации опасностей должен учитывать организацию работы и связанные с этим факторы, как указано в табл. 2.

ПРИМЕЧАНИЯ.

1. В настоящем стандарте психосоциальные опасности также включают преследование и запугивание на работе. Они представляют собой сложные явления; например, становление объектом запугивания является ситуацией психосоциального риска, наносящей психосоциальный ущерб. С другой стороны, преследование на работе может рассматриваться как результат неблагоприятных психосоциальных условий труда.

2. Для получения дополнительной информации о преследовании и запугивании см. приложение С.

3. Настоящий стандарт признает значимость и влияние насилия со стороны третьих лиц в качестве психосоциального риска. Данная проблема затрагивается вкратце в приложении С.

БТиОЗ*, производственные советы и другие представительные органы. В предприятиях меньших размеров, где может отсутствовать официальное представительство работников, процесс консультации с сотрудниками может быть более прямым. В любом случае консультации между работодателями и работниками должны проводиться на всех стадиях процесса менеджмента психосоциальных рисков. И работодатель, и работники играют свои особые роли и имеют определенные обязательства. Эти роли и обязательства могут также быть определены политикой организации в отношении рассматриваемых вопросов.

Менеджмент психосоциальных рисков должен включать в себя пять важных элементов:

- а) объявленная сосредоточенность на определенной группе работников, рабочем месте или наборе операций;
- б) оценка рисков для понимания характера проблемы и причин, лежащих в их основе;
- в) планирование и реализация действий, назначенных для устранения или снижения рисков;
- г) оценка этих действий и их результатов;
- д) активное и тщательное управление этим процессом для обеспечения того, чтобы анализ

*WHO (2008) [9].

*В отечественной практике чаще употребляется понятие «комитеты (комиссии) по охране труда».

Таблица 2 – Психосоциальные опасности

Область риска	Ключевые проблемы
Должностные обязанности	Нехватка разнообразия или короткие рабочие циклы, фрагментированная или бессмысленная работа, неполное использование навыков, высокая степень неопределенности, постоянное общение с людьми в процессе работы.
Рабочая нагрузка и темпы работы	Избыточная или недостаточная рабочая нагрузка, машинный темп работы, высокая степень дефицита времени, постоянное ограничение по времени.
Распорядок работы	Сменная работа, ночные смены, негибкий рабочий распорядок, непредсказуемый график, долгие часы работы или работа по вечерам или в выходные.
Контроль	Низкая степень участия в процессе принятия решений, отсутствие контроля над рабочей нагрузкой, темпами, сменная работа.
Условия и оборудование	Недостаточность, непригодность оборудования или не отвечающий требованиям уход за оборудованием; неблагоприятные окружающие условия, такие как нехватка места, плохое освещение, чрезмерный шум.
Культура и функция организации	Плохая коммуникация, низкий уровень поддержки для решения проблем и личного развития, неопределенность целей организации или отсутствие согласия о них.
Межличностные отношения на работе	Социальная и физическая изоляция, плохие отношения с руководством, межличностные конфликты, отсутствие социальной поддержки, преследования, запугивания, насилие со стороны третьих лиц.
Роль в организации	Неоднозначность роли, конфликт ролей, ответственность за людей.
Карьерное развитие	Карьерный застой и неопределенность, недостаточное или несправедливое повышение в должности, низкая заработная плата, негарантированность занятости на данной работе, низкая социальная значимость работы.
Граница между домом и работой	Конфликтующие требования работы и семьи, низкая поддержка в семье, проблемы, связанные с тем, что оба партнера работают (двойная карьера).

и актуализация отвечали постоянно меняющимся потребностям.

Методология организации по установлению опасностей и оценке рисков должна:

а) быть определена с учетом ее объемов, характера и сроков для обеспечения того, что она является проактивной, а не реактивной;

б) обеспечивать определение, упорядочивание и документацию рисков, а также применение контроля, где необходимо.

5.1.2 Оценка психосоциального риска

Оценка риска – это центральный элемент процесса менеджмента рисков. Оценка риска была определена Европейской комиссией как систематическое исследование работы по рассмотрению того, что могло привести к повреждениям или ущербу, могут ли быть устранены опасности и, если нет, какие превентивные или предупредительные меры принимаются на месте или должны быть приняты для контроля этих рисков (ЕС, 1996). Оценка риска (см. 2.11) предоставляет информацию о характере и тяжести проблемы, психосоциальных опасностях и том, как они могут повлиять на здоровье подверженных им лиц и на благоприятность организации (на примере отсутствия, приверженности к организации, удовлетворенности работников, намерения покинуть свою должность и продуктивности).

Оценка риска анализирует то, как была выполнена работа. Правильно проведенная оценка

риска определяет не только проблемы в рабочей среде, но и также позитивные аспекты условий труда, которые должны поощряться и усиливаться. Задачей оценки риска является информирование, направление и поддержка последующего процесса снижения риска; это не самоцель.

5.1.3 Методы и инструменты оценки риска и ключевые принципы

В ходе оценки риска должен быть установлен базовый критерий. Исследования могут послужить частью этого процесса; они являются важным элементом в некоторых из доступных инструментов менеджмента психосоциальных факторов риска.

ПРИМЕЧАНИЕ. Примеры подобных исследований могут быть найдены в инструменте определения Управленческих стандартов о стрессе, связанном с работой [14] и онлайн интерактивном инструменте оценки риска EU OSHA-OIRA для малых и средних предприятий. Дополнительные примеры приведены в приложении E.

Однако могут использоваться и другие качественные методы и методы наблюдения, особенно на предприятиях небольших размеров при условии, что объем остается тем же и существует ясное намерение предпринять своевременные действия по результатам. Оценка рисков обязана учитывать проблемы различия (например, пол, возраст) и не

Таблица 3 – Ключевые принципы оценки риска

Принцип	Последствия
Работа с определенной группой	Каждая оценка риска осуществляется в рамках определенной рабочей группы, рабочего места или функции.
Внимание на условиях труда, а не отдельных личностях	Оценки рисков производятся для определения аспектов психосоциальной рабочей среды, вызывающих переживание стресса или проблем со здоровьем, а не для определения личностей, переживающих стресс или плохое самочувствие.
Внимание на «важных темах»	Основное внимание сосредоточено на проблемах, имеющих наибольшее влияние на персонал, а не на отдельных жалобах.
Предоставление доказательства воздействия условий работы на здоровье	Процесс основан на доказательствах.
Применение эффективных и надежных мер	Все методы сбора информации надежны и достоверны. Знания и опыт сотрудников представляет собой важный источник информации.
Соблюдение конфиденциальности информации	Гарантируется конфиденциальность информации, данной отдельными лицами. Индивидуальная информация хранится в безопасности и не разглашается.
Внимание на устранении или снижении рисков как цель	Оценка рисков планируется с мыслью об устранении или снижении рисков. Инструменты оценки рисков предназначены для предоставления достаточно подробной информации, зависящей от контекста, чтобы позволить принятие мер по контролю. Упор, главным образом, на предотвращении и корректирующем действии на организационном уровне.
Вовлечение сотрудников	Применение метода участия всех заинтересованных лиц (например, групповые дискуссии) и вовлеченность работников играют решающую роль в достижении успеха.

должна игнорировать более широкий контекст, как например, характеристики производственного сектора или социально-экономические и культурные изменения.

Психосоциальные опасности часто зависят от ситуации. Что присутствует в одном виде работы или воздействует на определенный тип работника, может отсутствовать на другой работе или не оказывать никакого воздействия на другой тип работника. Идентификация психосоциальных опасностей опирается на экспертное суждение групп соответствующих рабочих об адекватности планирования и менеджмента их работ. Знания и опыт рабочих в отношении к их работе признаются и рассматриваются как ценное свидетельство. Эта информация обрабатывается на уровне группы; в сравнении с данными экспертных суждений об условиях работы анализируется консенсус. Данный метод не стремится к регистрации индивидуальных мнений о работе.

Прежде чем браться за решение проблемы, она должна быть проанализирована и осмыслена, а также должна быть осуществлена оценка риска, который она представляет. Поспешное действие, предпринятое на том основании, что проблема является очевидной и достаточно осмысленной, может привести к нанесению существенного вреда и бессмысленной трате ресурсов.

Оценка риска должна объединить два элемента для установления вероятных факторов риска:

- а) идентификацию психосоциальных опасностей;
- б) информацию о возможном ущербе, связанном с психосоциальными опасностями, полученную через оценку риска и другую доступную отчетность

организации, например, данные об отсутствии психосоциальных опасностей, а также рекомендации по БТиОЗ.

Эта информация используется для определения того, какие психосоциальные опасности в действительности влияют на здоровье лиц, подверженных им. Это включает сравнение групп и областей, которые отличаются друг от друга в плане их подверженности или свидетельств о психосоциальных опасностях, в отношении к данным о возможных последствиях для здоровья. Здесь требуется описание логической работы и подтверждение решений, основанных на ней, имеющимися доказательствами для того, чтобы они могли быть в дальнейшем при необходимости проверены через аудит. Объединение информации о психосоциальных опасностях и их возможных воздействиях на здоровье позволяет определить наиболее вероятные факторы риска. Эти факторы риска могут быть расположены в порядке приоритета согласно характеру опасности и ущербу, который она вызывает, силе связи между опасностью и ущербом или размеру подверженной группы. Схожие решения о приоритетах принимаются каждый день в других сферах оценки рисков.

Работа должна быть выполнена в рамках множества четко определенных руководящих принципов в процессе оценки психосоциальных рисков. Они держат оценку рисков в намеченных рамках и охраняют ее от многих проблем. Например, они позволяют предотвратить недоразумения по поводу целей и задач оценки рисков (к примеру, о том, что ее целью является обучение стресс-менеджменту или предоставление консультаций).

Эти принципы должны применяться в течение всего процесса в соответствии с табл. 3. Они особенно важны для установления надлежащей практики на ранней стадии.

Анализ возможных опасных ситуаций и оценка рисков, которые они могут представлять для здоровья работника и благополучия организации, должны предоставить достаточно доказательств для того, чтобы начать обсуждения психосоциальных рисков на работе и обеспечить основу для решения этих проблем при помощи плана действий по снижению рисков.

5.1.4 Анализ существующих практик и поддержки

Прежде чем планировать какие-либо действия, необходимо проанализировать, какие меры, с помощью которых можно бороться с психосоциальными опасностями и их воздействием на работников или организацию, уже применены. Это потребует обзора, анализа и критической оценки существующих управленческих практик и поддержки сотрудников. Это исследование инициатив по борьбе с психосоциальными опасностями, стрессом на работе и другими, связанными с ними последствиями для здоровья. Также исследуется поддержка, доступная сотрудникам, предназначенная для ухода за ними и помощи в преодолении этих последствий, если они подверглись рискам (см. приложение В).

Информация об анализе и оценке рисков обеспечивает процесс обсуждения и изучения полученных данных и позволяет разработать план действий по снижению рисков.

5.2 План действий

Когда характер проблем и их причины достаточно изучены, должен быть разработан рациональный и практичный план действий для снижения рисков (план корректирующих действий). Это предполагает решение следующего:

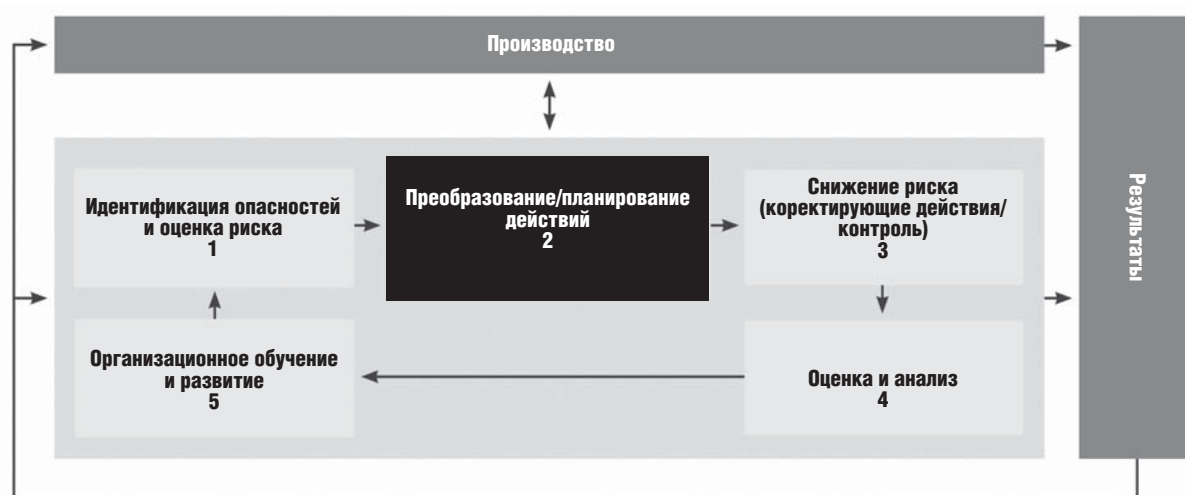
- а) на что направлено действие;
- б) как оно будет осуществляться;

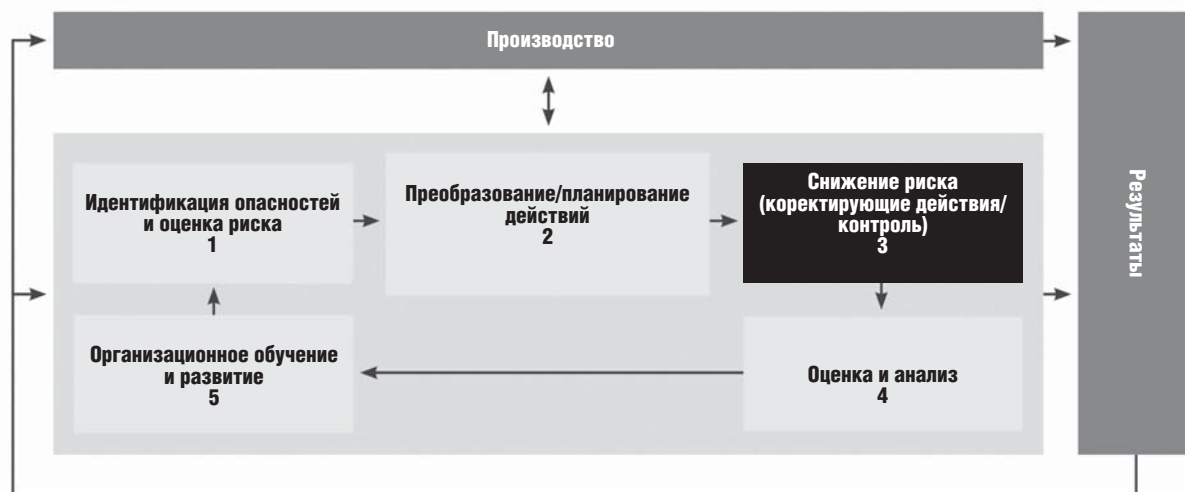
- с) кем (кто ответственный за выполнение);
- д) кто еще должен участвовать;
- е) график выполнения;
- ф) какие потребуются ресурсы;
- г) ожидаемые результаты (польза для здоровья и бизнеса);
- h) как может быть измерена польза;
- и) как будут оцениваться план действий и его результаты.

После определения корректирующих действий организация может установить очередность своих действий по их реализации. При определении очередности действий организация должна учитывать их потенциал в снижении риска в рамках планируемого корректирующего действия. Желательно, чтобы действия, имеющие дело с деятельностью, связанной с высоким риском, или предлагающие значительное снижение риска, имели приоритет над действиями, которые позволяют только ограниченное снижение риска. Необходимо сделать так, чтобы проблемы на рабочем месте были исходным пунктом для принятия мер, и разрабатывать знания и решения, соответствующие своему назначению.

На практике все лица, участвующие в планировании действий, обсуждают и изучают результаты оценки риска (вероятные факторы риска и проблемы, установленные большинством персонала), развивая свои знания об установленных проблемах и их причинах. Корректирующие действия по снижению риска должны предоставлять приоритет модифицирующим психосоциальным факторам риска у источника, сосредотачивая свое внимание на организации или групп внутри нее. Меры, направленные на отдельных работников, могут дополнять эти действия и являются важным источником поддержки для тех сотрудников, которые уже страдают от негативного влияния подверженности факторам риска.

Примеры возможных корректирующих действий приведены в приложении В.





5.3 Снижение риска (корректирующие действия/контроль)

Завершив оценку рисков и приняв во внимание существующие системы контроля, организация должна быть способна определить, являются ли существующие системы контроля пригодными, должны ли они быть усовершенствованы или требуются новые системы контроля. Если требуются новые или улучшенные системы контроля, их выбор определяется принципом иерархии систем контроля (см. OHSAS

18001:2007, 5.3.1), который для менеджмента психосоциального риска в соответствии с табл. 4 предполагает три степени корректирующих действий:

а) первостепенные, которые по своей природе являются проактивными и нацелены на предотвращение возникновения вредных воздействий и явлений;

б) второстепенные, которые нацелены на реверсирование, снижение или замедление развития болезни или на увеличение индивидуальных ресурсов;

Таблица 4 – Корректирующее действие в рамках менеджмента психосоциального риска

Уровень	Направленность действий
Первостепенные корректирующие действия	Менеджмент психосоциальных рисков должен отдавать приоритет корректирующим действиям, которые снижают риск у его источника. Существует множество причин для предоставления им права первоочередности. Европейское право и транспонированное внутреннее законодательство государств – членов ЕС отдает приоритет подобным мерам внутри организаций и необходимости борьбы с проблемами у их источника. Они также могут быть экономически выгодными, поскольку внимание корректирующих действий направлено на причины и области внутри организации, где требуются изменения. Более того, они стимулируют благоприятность организации для здоровья, так как являются направленными на проблемы, связанные с культурой и развитием организации. Корректирующие действия данного типа способствуют и призывают к диалогу и подходу активного участия. Действия, возникающие в результате, могут быть оптимизированы под различные контексты и являются общими по своему характеру.
Второстепенные корректирующие действия	Включают принятие мер по улучшению восприятия и менеджмента психосоциальных рисков для групп, находящихся под угрозой подверженности. Это не заменитель корректирующих действий первоначального предотвращения. Внимание этих действий сосредоточено на предоставлении обучения. Предполагается, что благодаря предоставлению обучения сотрудники становятся более осведомленными о психосоциальных рисках, стрессе на работе, преследовании и насилии со стороны третьих лиц и, таким образом, способны лучше на них реагировать. Вопросы, охватываемые обучением, включают межличностные отношения (между коллегами и с руководством), планирование рабочего времени и регулирование конфликтов.
Третьестепенные корректирующие действия	В случаях, когда отдельные работники могут пострадать в результате подверженности опасностям, действия осуществляются после того, как проблема становится ясной, для того, чтобы определить границы ее влияния. Действие здесь основывается на последствиях подверженности психосоциальным опасностям, которые могут быть психологическими или физическими по своей природе. Таким образом, людям, страдающим от психологического нездоровья, включая изнеможение, депрессию или переутомление, могут быть предоставлены консультации и лечение; а люди, страдающие от физических симптомов, могут получить помощь от служб БТиОЗ. Если пораженные сотрудники не выходили на работу по состоянию здоровья, необходимо реализовать соответствующие программы для возвращения на работу и реабилитационные программы для того, чтобы способствовать их эффективному включению в рабочий процесс.

Таблица 5 – Ключевые факторы для достижения успеха корректирующих действий в рамках менеджмента психосоциального риска

Фактор успеха	Последствия
Готовность организации к переменам	Готовность и сопротивление организации к изменениям окажет влияние на успех и эффективность корректирующих действий. Приверженность и поддержка организации должны развиваться и сохраняться с самого начала принятия решения о проведении корректирующего действия.
Реалистический план корректирующих действий	Попытка решения всех проблем и вопросов, определенных в результате оценки психосоциальных рисков, может привести к сложной программе корректирующего действия, требующей много ресурсов, которая вряд ли достигнет успеха. Стратегия корректирующего действия должна обозначить достижимые решения, которые могут быть включены в ежедневную деятельность организации, таким образом способствуя быстрой и более успешной реализации на длительные сроки. Более простые меры должны сочетаться с долгосрочным планированием, направленным на борьбу с более сложными проблемами.
Всесторонний план корректирующих действий	Для успешного предотвращения и менеджмента психосоциальных рисков стратегии корректирующих действий должны охватывать элементы трех уровней корректирующих действий: – первостепенного: обращение к коренным причинам стресса на работе – второстепенного: обучение руководства и персонала менеджменту психосоциальных рисков – третьестепенного: предоставление лицам, имеющим проблемы со здоровьем из-за стресса на работе, поддержки в управлении и уменьшении его воздействия.
Содействие непрерывному улучшению	Попытки эффективной борьбы с психосоциальными рисками не должны рассматриваться как «одноразовая деятельность». Напротив, они должны быть включены в ежедневную деятельность организации. Таким образом, может поддерживаться постоянный цикл улучшения, способствующий более благоприятным психосоциальным условиям труда.

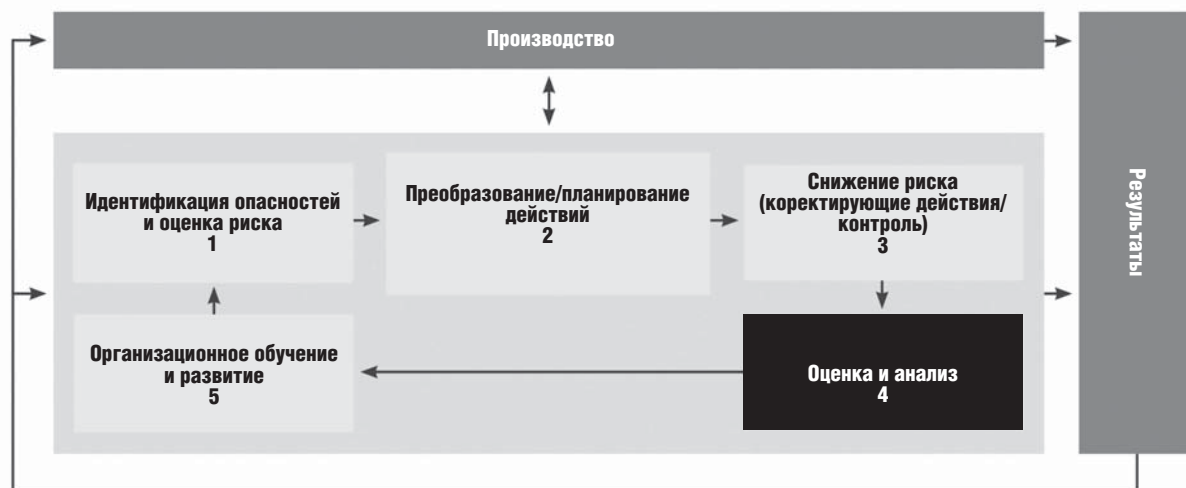
с) третьестепенные, которые по своей природе являются реабилитационными и нацелены на уменьшение негативного воздействия.

Эффективная реализация корректирующих действий в рамках менеджмента психосоциальных рисков зависит от ряда ключевых вопросов, представленных в табл. 5. Они связаны с готовностью организации к изменению, которое может произойти в результате проведенных корректирующих действий (особенно организаций, находящихся на начальном уровне), характером плана корректирующих действий, а именно его реалистичностью, практичностью и широтой охвата, необходимых для

эффективной борьбы с ключевыми проблемными зонами, и совместимостью плана корректирующих действий с ежедневной коммерческой деятельностью организации для предотвращения деструктивности корректирующих действий и стимулирования непрерывного улучшения рабочей среды.

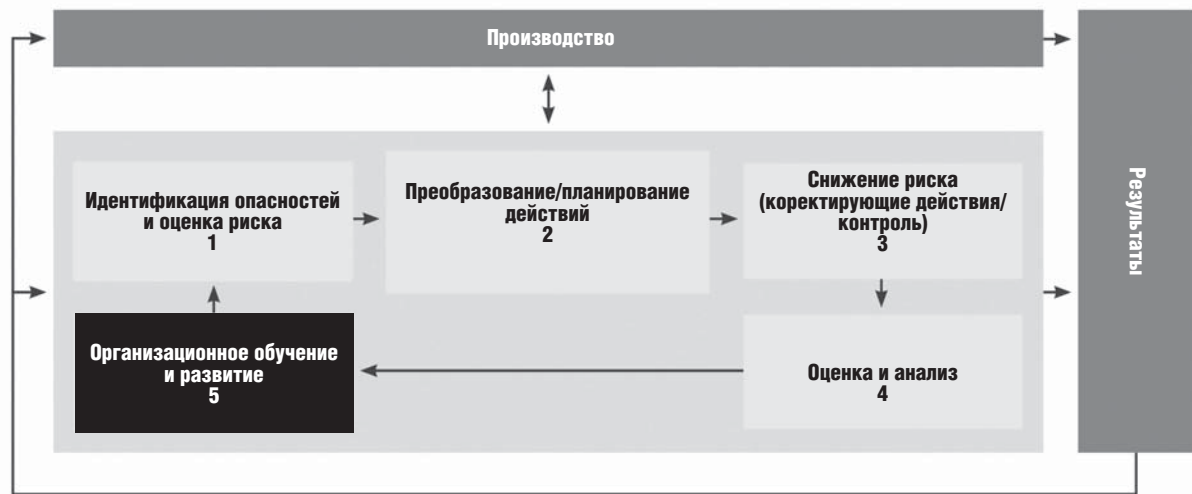
5.4 Оценка и анализ процесса и результатов

Важно, чтобы план действий был оценен для определения его результативности и того, в каких отношениях он оказался эффективным. Процесс внедрения и результаты плана действий подлежат оценке и анализу. Оценка должна учесть



разнообразие видов информации и получить ее с различных значимых перспектив (например, от персонала, руководства, заинтересованных лиц). Ее результаты должны позволить оценить сильные и слабые стороны плана действий и процесса его реализации. Данную информацию не следует рассматривать с точки зрения успеха или провала, похвалы или обвинения, а более беспристрастно. Она должна предоставлять данные для переоценки оригинальной проблемы и общего процесса менеджмента рисков, а также обратную связь по поводу результатов. Оценка обуславливает переоценку и непрерывное улучшение.

5.5 Организационное обучение и развитие



Оценка сообщает организации не только о результативности чего-либо в снижении психосоциальных рисков и связанного с ним ущерба, но также позволяет переоценить ситуацию в целом, предоставляя основу для организационного обучения и развития.

По сути, она создает непрерывный процесс улучшения, который необходимо повторять в установленных временных рамках в контексте организации. Уроки, полученные при помощи оценки, должны быть четко определены.

Организация обязана применять оценку для непрерывного улучшения и также в качестве базы для совместного применения (обсуждений и обмена данными) учебных моментов, которые могут быть использованы в будущем в управлении рисками. Оценка может также предоставлять данные для (пере)проектирования организации работы и рабочих мест как часть нормального процесса развития организации. Долгосрочная стратегия очень важна и должна быть принята организациями.

Уроки, полученные при помощи оценки, должны обсуждаться и, при необходимости, рассматриваться на рабочих собраниях и в качестве процесса

социального диалога в рамках компании. Их необходимо донести до более широкой публики в организации. Наконец, их нужно использовать, как вклад в «следующий цикл» процесса менеджмента психосоциальных рисков.

Менеджмент психосоциальных рисков может способствовать созданию позитивной рабочей среды, в которой приверженность, обучение и развитие играют важную роль и поддерживают развитие организации.

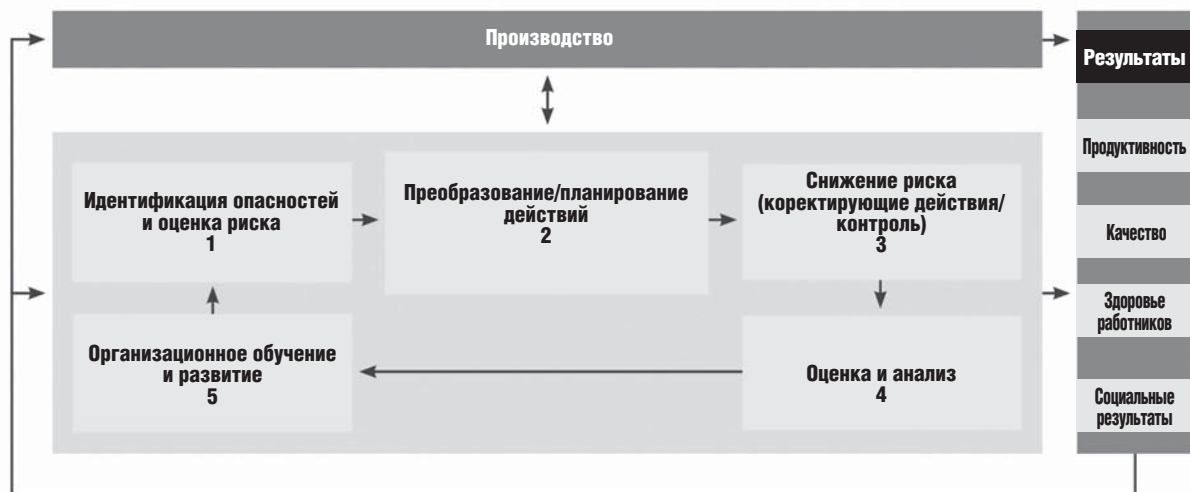
5.6 Результаты процесса менеджмента психосоциального риска

Здоровая организация – это организация, обладающая ценностями и практикой, которые спо-

собствуют здоровью и хорошему самочувствию сотрудников, а также улучшенной продуктивности и результативности организации. Менеджмент психосоциальными рисками и здоровьем на рабочем месте связан с управлением корпоративным имиджем организаций.

Менеджмент психосоциальных рисков может способствовать:

- а) снижению стоимости невыходов на работу, ошибок и несчастных случаев и, соответственно, повышению производительности;
- б) снижению стоимости медицинского обслуживания и связанных с этим страховых взносов и обязательств;
- с) улучшению рабочих процессов, коммуникации и стимулированию эффективности работы;
- д) привлекательности организации как хорошего работодателя и предприятия, высоко оцениваемого его персоналом и клиентами;
- е) развитию инновационной, ответственной корпоративной культуры, ориентированной на будущее;
- ф) стимулированию здоровья и хорошего самочувствия на предприятии, а также в более широком контексте.



Менеджмент психосоциальных рисков занимает центральную позицию в политике и практике БТиОЗ. Он касается людей, их состояния здоровья, деловых и общественных интересов. Защита здоровья людей – это не только установленное законом обязательство, но и этическая ответственность.

6 МОНИТОРИНГ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Организация может применять систематический подход для измерения и мониторинга результативности ее менеджмента психосоциальных рисков на регулярной основе. Он может представлять собой неотъемлемую часть ее общей системы управления БТиОЗ. Мониторинг включает сбор информации, такой как измерения или наблюдения в течение определенного времени, применение мер и методов, соответствие которых целевому назначению было подтверждено. Меры могут быть количественными либо качественными.

Мониторинг и измерения служат многим целям в менеджменте психосоциальных рисков:

- а) отслеживанию прогресса в выполнении обязательств, установленных политикой, достижении целей и задач и постоянном улучшении;
- б) мониторингу подверженности для определения того, были ли удовлетворены значимые юридические и прочие требования, которые организация обязалась выполнять;
- с) мониторингу происшествий, травм и заболеваний;
- д) предоставлению данных для оценки эффективности корректирующих действий или потребности в их изменении или введении новых корректирующих действий;
- е) предоставлению данных для проактивного и реактивного измерения результативности менеджмента психосоциального риска организации;
- ф) предоставлению данных для оценки ее стратегии менеджмента психосоциального риска;

г) предоставлению данных для оценки компетентности.

Результаты измерений и мониторинга подвергаются анализу и применяются для определения успехов и областей, требующих исправлений или улучшений. Для измерения и мониторинга организация должна использовать и реактивные, и проактивные измерения результативности и сосредоточить свое внимание, главным образом, на проактивных измерениях для содействия улучшению результативности. Данные и результаты мониторинга и измерения должны быть зафиксированы в достаточном объеме для облегчения последующего анализа корректирующих и превентивных мер.

7 УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Высшее руководство должно осуществлять анализ стратегии менеджмента психосоциальных рисков организации через запланированные интервалы времени для обеспечения ее непрерывного соответствия, пригодности и эффективности. Результаты анализа должны включать оценку возможностей для улучшения и определения потребностей в переменах. Записи управленческих анализов должны сохраняться.

Данные, вводимые в управленческие анализы, должны включать:

- а) результаты внутренних анализов и оценок соответствия применимым юридическим и прочим требованиям, которые организация обязалась выполнять;
- б) результаты соучастия и консультаций;
- с) важную информацию, сообщенную сторонними заинтересованными сторонами, включая жалобы;
- д) результативность менеджмента психосоциальных рисков организации;
- е) объем, в котором были достигнуты цели;
- ф) статус исследований инцидентов, корректирующие и превентивные меры;

g) меры, принятые по итогам предыдущих управленческих анализов;

h) меняющиеся обстоятельства, включая изменения в юридических и прочих требованиях, связанных с менеджментом психосоциальных рисков;

i) рекомендации для улучшения.

Результаты управленческих анализов должны соответствовать приверженности организации

к непрерывному улучшению и должны включать любые решения или действия, связанные с возможными изменениями в:

a) результативности психосоциальных рисков;

b) политике и целях психосоциальных рисков;

c) ресурсах и других элементах.

Важные результаты управленческого анализа должны быть доступны для передачи и консультаций.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

(справочное)

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И РУКОВОДЯЩИЕ УКАЗАНИЯ

В данном приложении приведены заслуживающие внимания документы, относящиеся к настоящему стандарту и содержащие узаконенные требования и руководящие указания.

[1]	<i>EU-OSHA (2009). OSH in figures: Stress at work – facts and figures.</i>
[2]	<i>WHO (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview.</i>
[3]	<i>International Labour Organization (2006). Violence at work.</i>
[4]	<i>European Agency for Safety and Health at Work (2010). Workplace violence and harassment: a European picture.</i>
[5]	<i>ILO OSH-MS Guidelines (2001). Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SAFE-WORK).</i>
[6]	<i>European Framework Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.</i>
[7]	<i>International Labour Organization (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series no: 56.</i>
[8]	<i>WHO (2003). Work organization and stress. Protecting Workers' Health Series, No. 3.</i>
[9]	<i>WHO (2008). PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management. Protecting Workers' Health Series, No. 9.</i>
[10]	<i>WHO (2010). Healthy workplaces: A model for action for employers, workers, policy makers and practitioners.</i>
[11]	<i>European Commission (2002). Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death? Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.</i>
[12]	<i>European Social Partners (2004). Framework Agreement on Work-related Stress. Brussels: European Social Partners – ETUC, UNICE, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP.</i>
[13]	<i>European Social Partners (2007). Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Brussels: European Social Partners – ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP.</i>
[14]	<i>Health and Safety Executive (2005). Tackling stress: The Management Standards approach. Sudbury: HSE Books.</i>
[15]	<i>European Commission (1996). Guidance on risk assessment at work.</i>
[16]	<i>European Agency for Safety and Health at Work (2002). Bullying at work. Factsheet 23.</i>

ПРИЛОЖЕНИЕ В

(справочное)

СТРЕСС НА РАБОТЕ

В.1 Общие положения

Это справочное руководство вводит понятие стресса, приводит основные причины стресса на работе и вредного воздействия стресса на рабочее место и сотрудников. Оно обращает внимание на типичные признаки и симптомы стресса и на психосоциальные риски на рабочем месте.

В.2 Что такое стресс?

Стресс проявляется себя в виде физических, психологических и социальных недомоганий или дисфункций и возникает в результате того, что человек чувствует себя неспособным преодолеть отставание из-за требований и ожиданий, возложенных на него.

Человек хорошо приспособлен к борьбе с краткосрочным воздействием давления, которое рассматривается некоторыми как мотивирующее. Однако для него намного сложнее справиться с длительным воздействием интенсивного давления. Более того, разные люди по-разному реагируют на одинаковые ситуации, в то время как один и тот же человек может по-разному реагировать на одну и ту же ситуацию в разные периоды его жизни.

Стресс, связанный с работой, может вызываться различными факторами, такими как должностные обязанности, организация и условия работы, коммуникация.

Стресс возникает из-за несоответствия между требованиями и давлением на личность, с одной стороны, и их знаниями и способностями, с другой. Это подвергает сомнению их способность справляться с работой. Сюда включаются ситуации, когда давление на работе превышает способность работника справиться с ним, а также ситуации, когда знания и способности работника используются не в полной мере, что представляет собой проблему.

Стресс, связанный с работой, может привести к болезненному состоянию здоровья и даже травме. Он может быть связан с рядом неблагоприятных эффектов, физиологических и психологических.

В.3 Каковы причины стресса, связанного с работой?

Стресс на рабочем месте может иметь различные происхождения или может быть вызван одним единственным событием. Он может воздействовать и на сотрудников, и на работодателей. Страх сокращения штата, временные увольнения из-за неопределенной экономической ситуации и увеличенные требования со стороны работодателя о сверхурочной работе в результате сокращения персонала действуют как негативные стресс-факторы. Сотрудники, которые начинают чувствовать «давление для выполнения работы», могут попасть в порочный круг увеличивающегося усилия, направленного на то, чтобы оправдать возрастающие ожидания, без увеличения удовлетворенности работой. Неправильная организация работы может также вызвать стресс, связанный с работой.

Стресс – это не заболевание, однако длительное его воздействие может снизить эффективность работы и привести к ухудшению состояния здоровья. Стресс, возникающий вне рабочей среды, может привести к переменам в поведении и снизить производительность труда. Не все проявления стресса на работе могут рассматриваться в качестве стресса, связанного с работой.

Результаты исследований показывают, что наиболее стрессовый вид работы тот, который выдвигает чрезмерные требования и оказывает чрезмерное давление, не соответствующие знаниям и способностям работников, который имеет мало возможностей для осуществления выбора или адаптации, а также где есть мало поддержки от других. Большинство причин стресса, связанного с работой, касаются того, как спланирована работа и как осуществляется управление организацией. Эти типы проблем называются психосоциальными опасностями. Литература [8] о стрессе, связанном с работой, обычно признает десять широких категорий психосоциальных опасностей, перечисленных в табл. 2 настоящего стандарта.

В.4 Воздействие стресса, связанного с работой, на отдельных лиц и на организации

Люди переживают стресс по-разному. Стресс, связанный с работой, может привести к различным типам проблем на личностном уровне. Например, он может вызвать необычное или дисфункциональное поведение на работе и способствовать ухудшению физического и психического состояния здоровья. Стресс, связанный с работой, также оказывает физиологическое и эмоциональное воздействие. Было установлено, что он также может вызвать депрессию, чувство тревоги, сердечно-сосудистые заболевания, опорно-двигательные симптомы, диабет и др.

Для ознакомления с воздействием на здоровье связанных с работой психосоциальных рисков и стресса см. [2].

Признаки стресса могут быть заметными для коллег и руководства. Они включают ухудшение отношений с сослуживцами, раздражительность, нерешительность и сниженную продуктивность. Сотрудники в состоянии стресса могут заниматься деятельностью, вредными для здоровья, такими как учащенное курение или потребление алкоголя, применение или злоупотребление наркотиками.

Стресс влияет не только на здоровье сотрудников, но и здоровье организации. Признаки нездоровой организации включают возросшую текучесть персонала, увеличившийся невыход на работу, сниженную производительность труда, плохое соблюдение графика и жалобы клиентов. На уровне организации стресс, связанный с работой, часто наблюдается в ухудшенном рабочем климате. Ухудшение климата и боевого духа, как правило, тесно связано со служебными отношениями и напрямую воздействует на удовлетворенность и благополучие сотрудников. Кроме этого, количество дней, потерянных из-за болезни, может увеличиться. Это особенно заметно в росте краткосрочных отпусков по болезни от 1 до 3 дней. Однако сотрудники в состоянии стресса могут также присутствовать на своем рабочем месте, но не справляться со своими обязанностями – явление, известное как презентизм.

Стресс, связанный с работой, влияет на качество продукта и обслуживания, а также на имидж организации. Набор новых и способных сотрудников может также быть нарушен, если организация рассматривается как плохой работодатель.

В.5 Как можно бороться со стрессом, связанным с работой?

Хороший работодатель планирует и управляет работой так, чтобы не допустить типичных факторов риска для стресса и предотвратить предсказуемые проблемы, насколько возможно. В табл. В.1 приведено краткое описание аспектов и примеров правильно спланированной работы.

На любом существующем рабочем месте рекомендуется определить несоответствие между требованиями и давлением, с одной стороны, и знаниями и способностями работников, с другой, установить приоритеты изменений и управлять ими для устранения и снижения риска.

Таблица В.1 – Правильно спланированная работа

Аспекты	Примеры
Ясная структура и деятельность организации	Сотрудникам предоставлена четкая информация о структуре, назначении и деятельности организации.
Соответствующий подбор, обучение и развитие персонала	Умения, знания и способности каждого сотрудника как можно лучше соответствуют потребностям каждой должности. Кандидаты на каждую должность оцениваются в отношении к требованиям должности. При необходимости, предоставляется соответствующее обучение. Сотрудники обеспечиваются эффективным контролем и руководством.
Должностные обязанности	Должностные обязанности являются ясными. Важно, чтобы руководитель сотрудника и другой ключевой персонал были осведомлены о существенных особенностях должности и обеспечили адекватность требований. Описание работы будет зависеть от понимания политики, целей и стратегии организации, от назначения и организации работы и от того, как будет измеряться результативность. Чем лучше сотрудник понимает свою работу, тем больше он будет способен направлять соответствующие усилия на то, чтобы выполнять ее надлежащим образом.
Социальное окружение	Разумный уровень общения и командной работы зачастую является продуктивным, поскольку он помогает увеличить приверженность к работе и рабочей группе.

В.5.1 Уровни корректирующих действий

Существуют различные стратегии решения проблем стресса, связанного с работой, которые должны разрабатываться с использованием консультаций с работниками и/или их представителями.

Первостепенные корректирующие действия:

а) реорганизация труда: лучшие стратегии реорганизации труда сосредоточены на требованиях, знаниях и способностях, поддержке и контроле, включая:

- изменение требований к работе (например, изменение того, как выполняется работа, или рабочей среды, другой способ распределения рабочей нагрузки);
- обеспечение того, что сотрудники имеют или развивают соответствующее знание и способности для эффективного выполнения работы (например, с помощью их правильного подбора и обучения и регулярного анализа их прогресса);
- улучшение контроля работников над тем, как они выполняют свою работу (например, путем внедрения скользящего графика, распределения рабочих заданий, большего количества консультаций о трудовой деятельности);
- увеличения объема и количества получаемой ими поддержки (например, путем введения обучающих схем «управления персоналом» для супервайзеров, позволения общения между сотрудниками и стимулирования сотрудничества и командной работы);

б) эргономика и проектирование окружения:

- улучшение оборудования, применяемого в работе, и физических условий труда;

с) развитие организации:

- внедрение улучшенных систем работы и менеджмента, развитие более дружелюбной и благоприятной культуры.

Второстепенные корректирующие действия:

а) обучение защите от стресса:

- обращение к сотрудникам с просьбой посещать обучение по планированию времени, тренингу самоутверждения или разрешению конфликтов;

б) развитие руководства:

- улучшение отношения руководства к борьбе со стрессом, связанным с работой, их знаний и его понимания; а также их навыков решения данной проблемы как можно эффективнее. Роли высшего руководства и руководителей структурных подразделений одинаково важны.

Третьестепенные корректирующие действия:

а) проблемы отдельного работника и их решения могут обсуждаться с работником, описываться и согласовываться. Выбор времени подобных решений может зависеть от состояния здоровья работника;

б) могут быть запланированы, введены и оценены возможные корректирующие действия как индивидуальные (например, обучение, медицинское обслуживание, консультации), так и организационные (например, корректировка должностей, изменения в управленческих практиках);

с) ведение протоколов: записи ведутся тщательно и аккуратно, осуществляется оценка прогресса. Важно, чтобы мнения и суждения не были представлены в качестве фактов. Предлагаемые меры и причины их выбора могут согласовываться, где возможно, и регистрироваться.

Существует три способа, с помощью которых работодатели могут обнаружить проблемы на раннем этапе и предотвратить их развитие. Это:

- регулярный мониторинг удовлетворенности персонала и здоровья;
- обеспечение того, что персонал знает, с кем говорить о своих проблемах;
- знание, к кому адресовать сотрудников за получением профессиональной помощи при появлении у них действительных сложностей.

Предприятия большего размера могут иметь собственную службу БТиОЗ или программу оказания помощи сотрудникам.

В.6 Предотвращение стресса, связанного с работой, и управление им: принципы надлежащей практики

Ключевые аспекты и принципы надлежащей практики для стратегий предотвращения и управления психосоциальными рисками и стрессом, связанным с работой, перечислены в В.6.1 и В.6.3. Данные принципы касаются содержания, реализации и оценки корректирующих действий менеджмента стресса, связанного с работой.

В.6.1 Содержание корректирующих действий: ключевые компоненты

а) Содержание (ключевые элементы внимания, инструментов и реализации) корректирующих действий должно вытекать из практики, основанной на доказательствах и разумной научной теории.

б) Психосоциальные риски для здоровья и самочувствия сотрудников в рабочей среде должны определяться путем проведения правильной оценки риска.

с) Компоненты и инструменты корректирующих действий должны быть приспособлены и оптимизированы к рассматриваемому производственному сектору и удовлетворять потребности соответствующей организации.

d) Корректирующие действия осуществляются систематически и поэтапно с четко определенными и изложенными целями, задачами и стратегиями осуществления корректирующего действия.

В.6.2 Контекст корректирующего действия: успешная реализация

a) Неотъемлемым условием является повышение степени осведомленности и обучение руководителей и сотрудников о причинах и последствиях стресса, связанного с работой.

b) Знания, компетентность и навыки постоянного предотвращения психосоциальных рисков на рабочем месте и управлению ими должны развиваться путем соответствующего обучения руководства и рабочих;

c) Очень важно, чтобы цели и общее значение корректирующего действия были поняты и согласованы как руководством, так и сотрудниками.

d) Общая поддержка и приверженность организации (например, распределение ресурсов), активное участие руководства в процессе корректирующего действия, его планировании, внедрении и оценке очень важны.

e) Обязательное активное участие сотрудников и проведение консультаций с ними в разработке стратегии корректирующего действия.

f) Большое значение имеет поддержка непрерывного и активного обмена информацией между ключевыми заинтересованными лицами в процессе корректирующего действия (например, сотрудниками, руководителями, врачами-профпатологами и/или другими специалистами в области БТиОЗ, профсоюзами).

В.6.3 Оценка корректирующего действия: эффективность и устойчивость результатов корректирующего действия

a) Стратегия оценки, четко связанная с обозначенными целями, задачами корректирующего действия и установленными проблемами, является обязательной.

b) Могут использоваться разнообразные методы для оценки корректирующего действия (например, исследования, собеседования и коллективные обсуждения); применяемые методы будут зависеть от размеров и существующих ресурсов организации.

c) Влияние и общая эффективность корректирующего действия, направленного на благополучие сотрудников и организации (например, экономичность, продуктивность, уменьшение невыходов на работу), должны быть систематически оценены в различные моменты времени: сразу после корректирующего действия и в течение последующего времени.

d) Качество и эффективность процесса реализации корректирующего действия должны подвергаться систематической оценке.

e) Результаты корректирующего действия в пределах различных групп (разделенных, например, по рабочему участку, отделу, полу) в рамках организации оцениваются для определения и учитываются в дальнейшем решениях.

Необходимо отметить, что в оценке риска и планировании корректирующего действия важно учитывать такие различия персонала по возрасту, половой и этнической принадлежности. Это обеспечит принятие более разумного подхода к оценке рисков и достижение максимально позитивных результатов корректирующего действия для конкретной группы.

ПРИЛОЖЕНИЕ С

(справочное)

ПРЕСЛЕДОВАНИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И НАСИЛИЕ СО СТОРОНЫ ТРЕТЬИХ ЛИЦ

С.1 Общие положения

Настоящее приложение вводит понятие преследования и приводит главные предпосылки преследования и его вредные воздействия на сотрудников, наблюдателей и организацию. Предлагаются стратегии, по утратению (уменьшению) преследований на рабочем месте. Краткая информация о насилии со стороны третьих лиц приведена в С.6.

С.2 Преследование на рабочем месте

В Рамочном соглашении о преследовании и насилии на работе [13], подписанном европейскими социальными партнерами в 2007 году, указано, что «преследование возникает, когда один или несколько работников или руководителей подвергаются повторяющемуся и намеренному оскорблению, запугиванию и/или унижению в обстоятельствах, связанных с работой». Преследование (запугивание или

травля) является усиливающимся процессом, в течение которого человек, подвергающийся воздействию, оказывается в подчиненном положении, в котором он чувствует себя незащищенным и становится объектом систематических негативных воздействий. Это зачастую включает злоупотребление властью, и объект не может себя защитить. Преследователем может быть коллега, супервайзер, руководитель структурного подразделения или подчиненный. Несмотря на то что термин «преследование» чаще всего используется для описания ситуаций внутри организации, постоянное негативное поведение клиентов и покупателей может также превратиться в преследование.

Термин «преследование» применяется Европейским агентством по БТиОЗ на рабочем месте (2002, 2010) [16] и в Рамочном соглашении о преследовании и насилии на работе. В научной литературе часто используется понятие «запугивание» на рабочем месте. Запугивание, как правило, предполагает злоупотребление властью, когда объекты воздействия не могут защитить себя. Международная организация труда [7] определяет запугивание как «оскорбительное поведение в форме мстительных, жестоких, злонамеренных или унижительных попыток подрывания позиции отдельной личности или группы сотрудников».

Понятие «травля» применяется в некоторых странах как синоним запугивания. Иногда травля и запугивание используются для проведения отличий между негативным поведением групп и негативным поведением отдельного человека.

Должны учитываться также определения, предусмотренные внутренним законодательством. Применительно к настоящему стандарту применяется термин «преследование».

С.3 Предпосылки и последствия преследования на работе

Причины преследования могут быть разными и вытекают из социальных, организационных, групповых и индивидуальных факторов. Анализ рабочей среды подчеркивает, что стрессовая и плохо организованная рабочая среда может привести к возникновению преследования.

Преследование главным образом вызывается факторами, связанными с недостатками организации рабочего процесса и поведением руководства внутри организации. Такие свойства (например, конфликт ролей, неоднозначность роли, высокие требования, организационные перемены, негарантированность занятости на данной работе, неудовлетворенность в отношении руководства, негативный или враждебный социальный климат на рабочем месте) рабочей среды могут напрямую влиять на преследование, но также и могут способствовать созданию стрессового рабочего климата, в котором преследование будет процветать.

Преследование на работе оказывает негативное воздействие на ее объект, наблюдателей/свидетелей преследования, а также на организацию в целом.

Постоянное неприемлимое и негативное поведение и преследование представляют собой экстремальную ситуацию социального стресса. Объекты преследования страдают от различных симптомов ухудшения состояния здоровья и стресса (например, депрессий, раздражительности, проблем с концентрацией и сном, пониженной удовлетворенности от работы) и возможных проблем опорно-двигательного аппарата. Объекты преследований также чаще отсутствуют по болезни, чем те, которые им не подвержены.

Наблюдение преследований на рабочем месте может привести к негативным последствиям для здоровья наблюдателей или свидетелей, которые могут жаловаться на более высокий уровень стресса и большее количество симптомов стресса, чем другие сотрудники.

Расходы организации включают стоимость отсутствий по болезни, судебные издержки, стоимость текучести рабочей силы, замены, набора и обучения персонала, а также ущерб имиджу организации и негативную рекламу.

С.4 Корректирующие действия для предотвращения и менеджмента преследований на работе

Предотвращение преследований – это ключевой элемент в улучшении рабочей жизни и предупреждении социальной изоляции. Необходимо принимать меры на раннем этапе против разрушительной рабочей среды вместо того, чтобы ждать жалоб от жертв.

а) Первостепенные корректирующие действия являются проактивными по своей природе и нацелены на снижение риска преследований на работе.

б) Второстепенные корректирующие действия направлены на реверсирование, снижение или замедление развития ситуации и увеличение ресурсов отдельных лиц.

с) Третьестепенные корректирующие действия направлены на снижение и исправление повреждений, нанесенных преследованием и восстановление работников.

Важно подчеркнуть значимость соответствующей политики и менеджмента в каждом отдельном случае (см. таблицу С.1).

Таблица С.1 – Примеры корректирующих действий с целью предотвращения и менеджмента преследований на рабочем месте*

Уровень	Первостепенные корректирующие действия	Второстепенные корректирующие действия	Третьестепенные корректирующие действия
Организация	Политика и процедуры, направленные против преследований. Развитие организационной культуры. Обучение руководства, например, по рискам инициации преследований на работе и правовым обязательствам руководства. Исследования и проекты развития на уровне организации.	Процедуры обработки и расследования.	Программы и контракты по реабилитации и возвращению на работу.
Рабочее место/группа	Исследования рабочей среды и оценка риска с упором на риски преследования на рабочем месте. Реорганизация рабочей среды, психосоциальные факторы. Тренинг по повышению осведомленности для супервайзеров и персонала.	Обучение линейного управляющего персонала и супервайзеров управлению конфликтами. Информирование сотрудников, например, о предпосылках и последствиях преследования. Решение конфликтов. Расследование и регулирование случаев притеснения.	Предоставление групповой поддержки.
Личность	Тренинг самоутверждения на личностном уровне Обучение и информация о том, как действовать при проявлении неуместного обращения и преследования.	Социальная поддержка и консультации.	Лечение. Компенсация.

С.5 Принципы надлежащей практики

В дополнение к принципам надлежащей практики в предотвращении и менеджменте психосоциальных рисков (см. 5.3) необходимо учитывать также следующие принципы при планировании и реализации корректирующих действий для предотвращения преследований на работе и управления ими.

Недопущение. Основа менеджмента преследований на рабочем месте – это недопущение всех типов негативных действий.

Готовность принять меры. Осведомленность и знание о преследованиях, а также их признание значительно различаются между организациями и странами. Низкие уровни осведомленности знания влияют на готовность и желание организации, а также руководителей и сотрудников принять меры для предотвращения и снижения преследований.

Взаимное понимание явления. Для успеха корректирующего действия должно существовать взаимопонимание об этом явлении, предпосылках и рисках преследования, общий язык общения о преследовании внутри организации, включая работодателей, работников, представителей профсоюзов и профессионалов в области БТиОЗ. Преследования на работе должны рассматриваться как проблема рабочей среды, а корректирующие действия должны быть направлены на организационный уровень и сосредоточены на рабочей среде, культуре и структурах организации.

Культура без обвинений. Преследование на работе представляет собой деликатный вопрос, который может вызвать сильные эмоции у всех задействованных лиц: объектов преследования, свидетелей, обвиненных в преследовании и оказывающих поддержку для решения ситуации. Преследование может также вызвать чувство стыда и вины, которые могут сделать процесс реализации корректирующего действия на организационном уровне намного сложнее в отношении преследования, чем в отношении стресса, связанного с работой. Важно, чтобы все этапы любого корректирующего действия были выполнены профессионально в культуре без обвинений.

*EU-OSHA (2010)

С.6 Насилие со стороны третьих лиц

Насилие, связанное с работой, относится к любому происшествию, в котором человека оскорбляют, запугивают или на него нападают в обстоятельствах, связанных с работой. Насилие на работе чаще всего происходит со стороны третьих лиц, таких как клиентов, пациентов или учащихся. Боязнь насилия создает стресс. Последствиями боязни насилия и угроз насилия являются, главным образом, стресс, намерение уволиться и сниженная удовлетворенность работой.

Сотрудники должны обучаться тому, как справляться с агрессивным или враждебным клиентом и как защитить себя. В большинстве организаций политики предотвращения и управления насилием со стороны третьих лиц являются отдельными документами. Предотвращение и снижение физического насилия и ситуаций, таких как ограбления, представляют собой проблему производственной безопасности и выходят за рамки настоящего стандарта.

ПРИЛОЖЕНИЕ D

(справочное)

РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ МЕНЕДЖМЕНТА ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РИСКА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СТРЕССА НА РАБОТЕ*

Политика организации в отношении менеджмента психосоциальных рисков и предотвращения стресса, связанного с работой, должна ясно сообщать сотрудникам и всем заинтересованным лицам о том, что организация признает значимость данных проблем и является серьезно настроенной на их решение. Как и с любой стадией менеджмента психосоциальных рисков, политика будет функционировать намного лучше, если она была разработана путем консультаций с ключевыми заинтересованными лицами в рамках организации (например, руководителями, представителями БТиОЗ, представителями работников) и с соответствующими специалистами, если необходимо.

При помощи политики решается ряд ключевых вопросов:

- a) четкое определение психосоциальных рисков и стресса, связанных с работой, для того, чтобы избежать непонимания;
- b) цели и задачи ясно сформулированы, как и связь политики с нормативными и правовыми актами по БТиОЗ;
- c) применения и разъяснение порядка ее использования;
- d) установление связей с другими политиками и практиками организации;
- e) предоставление подробной информации о ее практического применения на основе ключевых стадий и принципов менеджмента психосоциальных рисков;
- f) решение проблем реализации, включая обязательства основных действующих лиц, и оценки политики;
- g) разъяснение и решение значимых этических вопросов.

Политика должна начинаться с четкого утверждения приверженности организации к предотвращению стресса, связанного с работой, менеджменту психосоциальных рисков и содействию психическому здоровью ее сотрудников. После определения ключевых понятий (например, психосоциальных рисков, стресса, связанного с работой) должны быть четко сформулированы цели и задачи политики, а также указана ее связь с европейскими и государственными нормативными и правовыми актами в области БТиОЗ и менеджментом любых видов риска здоровью рабочих. Может также упоминаться ее связь с другими политиками, практиками и системами организации, такими как кадры и корпоративная социальная ответственность.

Кроме этого, указывается целевая аудитория, как и то, каким образом данная политика будет доступной. Самое главное, должны быть ясны практическое применение политики и ее реализация. Подробно описывается, как организация будет проводить оценку риска и как будут использованы данные в разработке соответствующих корректирующих действий для снижения рисков на организационном и индивидуальном уровне. Необходимо указать, кто будет участвовать, обозначить обязанности ключевых действующих лиц, включая руководителей, персонала по БТиОЗ, представителей профсоюзов, комитета (комиссии) по БТиОЗ или его представителей и сотрудников.

Важно, чтобы политика подчеркивала ведущую роль диалога и участия работников в процессе менеджмента психосоциальных рисков. Обозначаются процедуры и контактные лица в отношении политики. Определяются ключевые показатели, которые будет использовать организация в течение всего процесса менеджмента психосоциальных рисков. Политика должна упоминать виды обучений и руко-

* WHO (2008).

водства, которые будут разработаны и предложены основным действующим лицам для обеспечения ее правильной реализации. Должно быть указано, каким образом и как часто будет происходить оценка политики. Должны быть рассмотрены и подвергнуты обсуждению этические вопросы, имеющие значения для политики, предоставлена информация о способе их решения.

Функционирование и эффективность политики подлежат систематическому мониторингу и оценке. Лучше всего оценивать процесс на регулярной основе (например, ежегодно). Политика должна дорабатываться на основе результатов оценки.

ПРИЛОЖЕНИЕ E

(справочное)

РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕСЛЕДОВАНИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ*

Е.1 Общие положения

Обязанностью работодателя является обеспечение разрешения любого случая преследования честным, этическим и юридически ответственным способом, гарантируя соблюдение прав жертв преследования и виновных. Политика, процедуры и руководства, направленные против преследования, необходимы и являются подходящим инструментом для руководителей и лиц, задействованных в ситуации преследования, в отношении борьбы с ситуацией, для предотвращения данной проблемы и управления ею.

При помощи политики работодатель демонстрирует свою приверженность к решению проблем преследования на работе. Политика четко определяет мнение организации, ее отношения с персоналом и предположения о том, как люди будут работать в рамках ее культуры. В ней также разъясняется, что считается приемлемым поведением и что является недопустимым. Политика должна признавать, что преследование является проблемой организации, влияющей на здоровье и безопасность.

Важно отметить тот факт, что процесс создания и реализации политики и правил поведения для менеджмента и предотвращения преследования является таким же важным, как и ее содержание. Необходимым для обеспечения успеха политики данного характера является ее совместная разработка и реализация в организации. Приверженность и чувство причастности к политике и ее мерам могут быть достигнуты, когда репрезентативная рабочая группа играет важную роль в формулировке и разработке политики. Данная группа должна включать работодателя, работника, представителей от работников, занятых в области БТиОЗ, управления кадрами и профсоюзов. Кроме этого, группа должна решить, требуется ли участие стороннего специалиста в процессе разработки политики для получения более широкой перспективы и представления.

Во многих отношениях цели и задачи политики менеджмента и предотвращения преследований повсюду одинаковые. Однако в разных странах и организациях они немного отличаются относительно, например, ролей и обязанностей действующих лиц и методов действия. Важно, чтобы политика отражала культуру и образ действий отдельной организации. В пункте Е.1.1 перечисляются некоторые вопросы, которые должны быть включены в политику; но фактическое содержание политики разрабатывается в соответствии со спецификой организации.

Политика должна включать четкое заявление приверженности к решению проблемы, определение проблемы и информацию о ней, значимые нормативные и правовые акты и положения, ответственности и обязанности различных действующих лиц, системы сбора информации, соответствующие способы улаживания отдельных случаев (включая информационные системы и официальные жалобы), четкие инструкции и меры по предотвращению преследований, а также методы поддержки и реабилитации жертв.

Е.1.1 Политика и инструкции

Политика и инструкции против преследований должны включать:

- а) четкое заявление руководства о том, что все типы преследований недопустимы;
- б) описание преследования с примерами негативных действий, беспокоящего поведения, а также позитивного и желательного поведения;
- в) нормативные и правовые акты и/или другие положения, касающиеся преследований, дисциплинарных процедур и санкций;
- г) ответственность, обязанности и роли менеджеров и других действующих лиц – линейного управляющего персонала (супервайзеров), жертв, коллег, медицинских работников, руководителей и представителей служб БТиОЗ, профсоюзов;

* WHO (2008).

- е) процедуры борьбы с преследованием в организации:
 - процедуры сбора жалоб и информации;
 - рассмотрение и улаживание случаев преследования на работе;
- ф) четкие инструкции для лиц, служащих объектами преследования, наблюдателей, людей, обвиняемых в преследовании, и супервайзеров;
- g) информацию о механизмах поддержки для всех задействованных лиц (жертв и преследователей), включая любые программы реабилитации, имеющиеся в организации;
- h) меры предотвращения преследований в организации;
- i) меры мониторинга и оценки политики;
- j) определение контактных лиц (в организации).

Часто документ о политике включает раздел о причинах и предпосылках преследований на рабочем месте.

Е.1.2 Реализация политики

Все работники организации хотят знать о приверженности организации к политике управления преследованиями на рабочем месте. Рабочая группа должна определить способы успешного распространения информации всем заинтересованным лицам. В связи с реализацией политики весь персонал должен пройти базовое обучение. Данное обучение включает определения, информацию о причинах и последствиях и усиливающемся характере процесса преследований (его эскалации), нормативные и правовые акты и прочие документы, связанные с преследованием, описание политики и инструкции. Кроме этого, руководители и супервайзеры должны быть обучены распознаванию случаев преследования и улаживанию их ответственным образом и в соответствии с законодательством. Функционирование и эффективность политики подвергаются систематическому мониторингу и оценке. Следует оценивать процесс после каждого случая преследования, а саму политику – на регулярной основе (например, ежегодно). Где необходимо, политика должна дорабатываться на основе результатов оценки.

ПРИЛОЖЕНИЕ F

(справочное)

ПРИМЕРЫ ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РИСКА

F.1 Общие положения

Настоящее приложение включает ряд примеров доступных инструментов для оценки психосоциальных рисков. Некоторые из них выходят за рамки оценки рисков и способствуют их снижению.

ПРИМЕЧАНИЯ.

1 Данный список не является полным.

2 Другие примеры можно найти на сайте www.prima-ef.org

F.2 Опросник для оценки организации труда – Федерация работодателей в области техники (EEF), Организация производителей, Великобритания, I-WHO, Ноттингемский университет, Великобритания

Опросник для оценки организации труда был научно обоснован и разрешен к применению малыми и средними предприятиями в производственном секторе при наличии как минимум 20 сотрудников. В его основе лежат тщательные научные разработки, выполненные Институтом труда, здоровья и организаций (I-WHO), Ноттингемским университетом и EEF. Бесплатный инструмент оценки организации труда EEF был разработан в помощь руководителям кадров и службы БТиОЗ для осуществления диагностики того, насколько «здоровым» является психологический климат в организации.

F.3 Метод Istas21 (CoPsoQ) – Профсоюзный институт труда, окружающей среды и здоровья (ISTAS), Испания

Istas21 – это метод менеджмента психосоциальных рисков, основанный на Копенгагенском психосоциальном опроснике (CoPsoQ). Несмотря на то что основным объектом внимания данного метода является оценка рисков, к нему прилагается детальное руководство с описаниями процесса менеджмента рисков.

Его цель – предоставление метода оценки факторов психосоциальных рисков, актуальных для населения Испании. Он также нацелен на применение в качестве основы разработки превентивных мер

с использованием парадигмы менеджмента рисков. Данный метод бесплатен с условием, что он будет использоваться как инструмент превентивных стратегий через менеджмент рисков, работники будут играть активную роль в процессе, результаты будут конфиденциальными, опросники – анонимными, а инструмент не будет изменен. Внимание оценки сосредоточено на связи между психосоциальными рисками и рядом успехов, которые включают:

- a) удовлетворенность работой;
- b) общее здоровье;
- c) психическое здоровье;
- d) энергичность;
- e) поведенческие симптомы стресса;
- f) физические симптомы стресса;
- g) когнитивные симптомы стресса.

Корректирующие действия, разрабатываемые при использовании данного подхода, должны быть оптимизированы для потребностей каждой компании.

F.4 Управленческие стандарты HSE о стрессе, связанном с работой, – Комитет по вопросам БТиОЗ (HSE), Великобритания

Набор инструментов Управленческих стандартов, доступных на сайте HSE, посвященному стрессу, включает ситуационные исследования, обучающие видео, опросники, советы руководителям, рабочим и представителям рабочих, предварительные обзорные исследования и статистические данные. Управленческие стандарты охватывают шесть основных областей планирования труда, которые вследствие неправильного управления являются связанными с заболеваемостью и плохим самочувствием, низкой продуктивностью и участвовавшими отсуствиями по болезни. Управленческие стандарты рассматривают шесть факторов психосоциальных рисков: требование, контроль, поддержка, роль, отношения и изменения.

F.5 Стратегия SOBANE, применяемая к менеджменту психосоциальных рисков, – Бельгия

Стратегия SOBANE (отбор, наблюдение, анализ, экспертиза) управления рисками была разработана для того, чтобы сделать возможным предотвращение, решение или минимизацию проблем, а также результативную и экономную организацию сотрудничества для увеличения эффективности предотвращения проблем. Стратегия SOBANE была предложена для улучшенного применения знаний и навыков специалистов в области БТиОЗ. Подчеркивается, что работники и руководители занимаются решением типичных/обычных проблем, в то время как «эксперты» используются для решения важных проблем, для которых действительно требуется их опыт и знания. Это приводит к более эффективному применению ресурсов.

F.6 QPSNordic-ADW, Скандинавский опросник для мониторинга работников различных возрастов – Дания, Финляндия, Исландия, Норвегия и Швеция

Скандинавский опросник (QPSNordic-ADW) создан для оценки психологических, социальных и организационных условий труда:

- a) для предоставления основы для реализации развития организации и корректирующих действий;
- b) для документации изменений в условиях труда;
- c) для исследований связей между работой и здоровьем.

QPSNordic-ADW состоит из вопросов с вариантами ответов, связанных со следующими психологическими и социальными факторами на работе:

- a) требования к должности и контроль;
- b) ожидания от должностной функции;
- c) предсказуемость работы и мастерство ее выполнения;
- d) социальные взаимодействия с коллегами и клиентами;
- e) лидерство;
- f) климат в организации;
- g) взаимодействие между работой и частной жизнью;
- h) приоритеты в работе;
- i) приверженность к организации и мотивации в работе.

Опросник QPSNordic-ADW был тщательно психометрически испытан и протестирован во многих организациях.

БИБЛІОГРАФІЯ

[1]	<i>BS 3518-1:1993, Methods of fatigue testing – Methods of fatigue testing – Part 1: Guide to general principles</i>
[2]	<i>BS 31100:2008, Risk management – Code of practice</i>
[3]	<i>BS 18004:2008, Guide to achieving effective occupational health and safety performance</i>
[4]	<i>BS OHSAS 18001:2007, Occupational health and safety management systems – Requirements</i>
[5]	<i>BS EN ISO 14001:2004, Environmental management systems – Requirements with guidance for use</i>
[6]	<i>BS EN ISO 10075-1, Ergonomic principles related to mental workload – Part 7. General terms and definitions</i>
[7]	<i>BS EN ISO 10075-2, Ergonomic principles related to mental workload – Part 2: Design principles</i>
[8]	<i>BS EN ISO 10075-3, Ergonomic principles related to mental workload – Part 3: Principles and requirements concerning methods for measuring and assessing mental workload</i>
[9]	<i>PD ISO/IEC Guide 73:2002, Risk management– Vocabulary – Guidelines for use in standards</i>
[10]	<i>BIP 3055:2005, Stress in the workplace. The facts – DVD</i>
[11]	<i>BIP 2033:2003, Risk Assessment – Questions and answers – A Practical approach</i>
[12]	<i>ANSI Z 10, Occupational health and safety management systems</i>
[13]	<i>BS EN ISO 9000:2005, Quality management systems – Fundamentals and vocabulary</i>
[14]	<i>BS EN ISO 9001:2008, Quality management systems – Requirements</i>
[15]	<i>BS EN ISO 19011:2002, Guidelines for quality and/or environmental management systems auditing</i>
[16]	Directive 2000/43/EC of 29 June 2000, Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin
[17]	Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
[18]	WHO. Raising awareness of psychological harassment at work. Protecting Workers' Health Series, No 4, 2003

ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ



Додаток 1
до Договору № _____
від «__» _____ 201_р.

УМОВИ ЩОДО БЕЗПЕЧНОГО НАДАННЯ ПОСЛУГ ТОВ «_____» НА ОБ'ЄКТАХ ЗАМОВНИКА*

1 ПЕРЕЛІК ВИМОГ З ОХОРОНИ ПРАЦІ І ТЕХНІКИ БЕЗПЕКИ

1.1 Відповідальність за дотримання вимог з охорони праці і техніки безпеки

Підрядник визнає і погоджується з тим, що ТОВ «_____» може здійснювати контроль з питань охорони праці і техніки безпеки, який поширюється і на персонал Підрядника. Це не звільняє Підрядника від відповідальності за свій персонал або виконувані роботи.

Підрядник повинен у всіх випадках здійснювати профілактичні заходи з охорони праці і техніки безпеки для всіх працівників підприємства, що перебувають на об'єкті, які причетні до виконання робіт і захисту навколишнього середовища.

1.2 Відповідність вимог з охорони праці законодавству

З моменту початку робіт і до остаточної здачі об'єкта або до дня усунення всіх недоліків або інших зауважень Підрядникові необхідно дотримуватися всіх вимог норм державного законодавства, будівельних норм і правил, українських стандартів, вимог відповідальних з охорони праці осіб Підрядника і вказівок представників Замовника, що стосуються питань охорони праці.

1.3 Заходи щодо безпеки виконання робіт

Підрядник повинен:

- забезпечити, щоб усе електроустаткування, матеріали, подовжувачі, арматура і т.п., що поставляються на об'єкт, відповідали вимогам усіх основних норм і нормативних документів;
- одержати і зберігати в журналі всі необхідні ліцензії, допуски та інші матеріали, що вимагаються законодавством;
- забезпечити, щоб усі заходи з охорони праці, проведені на об'єкті, відповідали вимогам стандартів з охорони праці.

1.4 Регулярні перевірки та облік

Підрядник зобов'язаний:

- проводити регулярні офіційні і неофіційні перевірки для виявлення будь-яких раніше не визначених значних ризиків, недоглядів з боку керівництва та рівня відповідності вимогам охорони праці і мати можливість підтвердити, що дані перевірки мали місце;
- вести журнал і, за необхідності, передавати Замовникові всі ліцензії, реєстрації, накази та узгодження.

1.5 Щотижнева інформація на виробничих нарадах, проведених Замовником

- Підрядник повинен передавати представникові Замовника на його вимогу таку інформацію:
- списки персоналу Підрядника, зайнятого на виконанні робіт протягом даного тижня;
 - опис травм даного персоналу (якщо були), включаючи час перерви в роботі і повернення до роботи;
 - копії звітів керівництву та повідомлення про повернення до роботи у випадку запиту про це, а також будь-яку невідповідність, виявлену під час перевірок.

1.6 Обов'язки та відповідальність

Підрядник зобов'язаний:

- забезпечити, щоб відповідальний за охорону праці Підрядника:
- був присутній на будівельному майданчику в періоди, за обґрунтованою вимогою.

* До статті О. Коваленка «Із власного досвіду», опублікованій у цьому номері журналу.

— регулярно був присутній на нарадах і при проведенні перевірок з охорони праці або на інших зустрічах на вимогу Замовника.

— проводив контроль з питань охорони праці.

Відповідальність

Підрядник відповідає за дії або бездіяльність своїх підлеглих, які стали наслідком нещасних випадків у ході виконання зобов'язань за згодою, або якщо вони іншим способом порушили Правила. При виявленні порушень технології виконання робіт або забезпечення охорони праці Замовник складає Акт, що є фіксацією порушення договірних умов.

У випадку, якщо працівники Підрядника порушили правила або якщо не виявилось устаткування, необхідного для виконання робіт, то Підрядник зобов'язаний в односторонньому порядку зупинити виконання робіт до того моменту, як відповідне порушення буде усунуто. У цьому випадку Підрядник зобов'язаний розпочати всі необхідні дії для того, щоб усунути порушення в строки, погоджені Сторонами.

1.7 Оцінка виробничого процесу

Підрядник повинен:

— вести Журнал провадження робіт, у який записувати всі події, що сталися на об'єкті;

— за свій рахунок прибрати з робочого майданчика свої матеріали, які, на думку Замовника, можуть становити небезпеку для здоров'я і ризики для безпеки або які дефектні чи не відповідають роботам, для яких вони були замовлені;

— якщо Підрядник не виконує заходів з охорони праці, вказівки або вимоги, Замовник оформляє письмове попередження з вимогою, щоб Підрядник усунув недоліки до того, як приступити до робіт, Підрядник повинен виконати це в зазначений строк. У випадку невиконання цього Замовник усуває даний недолік, а Підрядник буде зобов'язаний відшкодувати витрати, понесені Замовником.

1.8 Підвищення кваліфікації і навчання

Підрядник зобов'язаний:

— на вимогу Замовника підтвердити, що персонал Підрядника добре ознайомлений і дотримується чинного законодавства з гігієни і безпеки праці, будівельних норм і правил, технічних умов виробника та постачальника, включаючи інструкції, видані Замовником;

— забезпечити, щоб увесь персонал Підрядника пройшов вступний інструктаж.

— за запитом Замовника за рахунок Підрядника організувати проходження персоналом Підрядника повторного інструктажу, призначеного Замовником.

2 БЕЗПЕКА ПРАЦІВНИКІВ

Навчання з охорони праці

Працівники повинні одержувати інформацію, інструктаж і навчання з усіх аспектів охорони праці і безпеки своєї роботи, включаючи те, що вони повинні робити у разі нещасних випадків, аварійних ситуацій і як одержати домедичну допомогу.

Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ)

Затвердити загальні та/або спеціальні правила користування засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) і провести навчання щодо їх використання.

Робочі зони, де потрібне використання спеціальних ЗІЗ, повинні бути позначені.

ЗІЗ повинні підтримуватися в хорошому робочому стані, зберігатися у безпечному місці, регулярно перевірятися і за необхідності проходити техобслуговування і ремонт.

Етичні критерії при дотриманні норм з охорони праці і техніки безпеки

Уживання їжі, розпиття напоїв і паління повинні відбуватися в спеціально відведених місцях. У робочих і побутових приміщеннях повинен підтримуватися суворий порядок, який гарантує недопущення нещасних випадків, ушкоджень, хвороб, пожеж і негативного впливу на навколишнє середовище.

Підрядники повинні призначити людей, відповідальних за безпеку, охорону здоров'я і захист навколишнього середовища (в обов'язок входить забезпечення безпеки на території об'єкта).

Правила Замовника

Про всі нещасні випадки/інциденти необхідно негайно повідомляти уповноваженого представника Замовника (начальника дільниці Генпідрядника).

Про всі небезпечні умови та дії, що викликають порушення техніки безпеки, необхідно повідомляти негайно уповноваженого представника Замовника.

За всіма фактами порушення повинно бути проведено розслідування для того, щоб визначити основні причини та фактори, що призводять до інцидентів. Щоб уникнути рецидиву подібного роду

явищ, необхідно вжити профілактичних заходів. Результати розслідування повинні бути оголошені на інших об'єктах, де потенційно існує ризик виникнення подібних випадків.

1. Не захащувати доступ до вогнегасників, шлангів, кранів і гідрантів.
2. Інструменти, електричний кабель і шланги повинні зберігатися у відведеному місці.
3. Паління дозволено у спеціально відведених для цього місцях.
4. Жодний співробітник не допускається до роботи зі зниженою працездатністю або уважністю у зв'язку із втомою, хворобою, уживанням алкоголю або медикаментів за призначенням лікаря чи самостійно.

5. З метою доступу до робочих місць необхідно користуватися спеціально визначеними для цього дорогами, пішохідними доріжками, сходами, підйомниками,.

6. Усі працівники повинні бути ознайомлені зі шкідливими умовами праці, пов'язаними з хімічними речовинами або матеріалами, які використовуються в їхній роботі (фарби, розчинники, клей і т.д.).

7. При проведенні всіх зварювальних, газорізальних робіт; робіт, пов'язаних з відкритим вогнем, абразивно-шліфувальних або інших робіт, виконання яких супроводжується іскрами або відкритим вогнем, необхідно користуватися системою допусків на виконання вогневих робіт і/або проводити такі роботи у спеціально визначених місцях.

8. Дозвіл для роботи в замкнених просторах застосовується до всіх просторів (бункерів, резервуарів, підвалів і т.д.), де існує або може існувати небезпека виділення отруйних і задущлих газів або будь-яка інша небезпека для здоров'я.

9. Під час роботи співробітників на платформах, де існує небезпека падіння з висоти, яка перевищує 1,3 м, на них повинне бути встановлене захисне поруччя або інше устаткування для запобігання можливості падіння. У випадку неможливості установа огороджень робітники повинні бути оснащені засобами страхівки і роботи виконувати за нарядом-допуском відповідно до системи допусків.

10. Усі переносні інструменти і пов'язані з ними допоміжні пристрої з техніки безпеки повинні бути у справному стані, а при їх пошкодженні – негайно відремонтовані або замінені.

11. Система допусків передбачає, що роботи підвищеної небезпеки за нарядом-допуском, оформленим відповідно до діючих нормативних документів, затвердженим головним інженером підрядної організації, можуть виконуватися тільки після реєстрації його в Журналі реєстрації в начальника дільниці Генпідрядника та узгодження з ним умов, місця, часу й порядку виконання робіт.

Замовник

(прізвище, ініціали, підпис)

Виконавець

(прізвище, ініціали, підпис)

Додаток 2 до Акта-допуску
Договір № _____
Від «__» _____ 201_г.

Погоджено
Директор ТОВ «XXX»

Затверджую
Директор ПП «_____» _____

Заходи
з безпечного виконання робіт підрядною організацією
на будівельному майданчику: _____,
за адресою: _____

№ з/п	Найменування заходів	Строк виконання	Відп. виконавець, посада, прізвище, ініціали	Відмітка про виконання
1	2	3	4	5
1.	Початок провадження робіт підрядних організацій дозволяти на підставі договору і наявності спільних Заходів і Акта-допуску.	До початку робіт	Нач. дільниці Генпідрядника Директор (гол. інженер) ПП	

1	2	3	4	5
2.	Призначити по підприємству відповідальних осіб за безпечне проведення робіт із числа ІТП, згідно з ДБН А.3.2-2-2009 «Охорона праці і промислова безпека в будівництві»:	До початку робіт	Директор ПП	
2.2.	– за технічний стан машин, механізмів і засобів захисту (з числа посадових осіб підприємства, на балансі яких перебуває устаткування);	До початку робіт	Директор ПП	
2.3.	– за навчання, інструктажі, стажування, ознайомлення із ППР (з числа посадових осіб підприємства, у штаті якого значаться працівники);	До початку робіт	Директор ПП	
2.4.	– за дотримання вимог безпеки праці при виконанні робіт організацією, яка веде роботи.	До початку робіт	Директор ПП	
3.	Перевірити наявність дозволу на виконання робіт з підвищеною небезпекою (Дозвіл Держгірпромнагляду).	До початку робіт	Служба охорони праці або нач. дільниці генпідрядника	
4.	Розробити ППР до початку виконання робіт і погодити з генпідрядником.	До початку робіт	Директор ПП, гол. інженер ПП	
5.	Для забезпечення безперервної, безаварійної і безпечної роботи машин, механізмів, електроустановок: – скласти графік проведення тех. обслуговувань (результати ТО записати в журнал); – призначити обслуговуючий персонал, який має посвідчення і групу з електробезпеки.	До початку робіт і в процесі роботи	Гол. інженер ПП	
6.	До початку робіт перевірити стан охорони праці на всіх робочих місцях. При відсутності огорожень рейкової колії, робочих місць, несправностях устаткування, інструменту, недостатньої освітленості роботи не виконувати.	Щодня	Майстер, виконроб ПП	
7.	При виконанні спільних робіт не створювати небезпечних умов для працюючих поруч із іншими субпідрядниками.	Постійно	Майстер, виконроб ПП	
8.	Забезпечити своїх працівників підприємства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.	До початку робіт і постійно	Директор ПП, майстер, виконроб ПП	
9.	Забезпечити свої виробничі дільниці універсальними медичними аптечками.	До початку робіт і постійно	Директор ПП, майстер, виконроб ПП	
10.	Забезпечити свої виробничі дільниці необхідними журналами, інструкціями з охорони праці, схемами стропування і складування виробів і матеріалів.	До початку робіт і постійно	Директор ПП, інженер ВІД НП	
11.	Використовувати технічне обладнання і пристосування, які забезпечують захист працюючих від ураження електричним струмом.	Постійно	Майстер, виконроб ПП	
12.	Допускати до виконання суміжних робіт після одержання дозволу в Генпідрядника із записом у Журналі провадження робіт.	До початку робіт	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
13.	Проводити інструктаж з питань охорони праці на робочому місці до початку виконання робіт, із записом у Журналі.	До початку робіт і 1 раз на квартал	Майстер, виконроб ПП	
14.	Організувати роботи відповідно до ППР і технологічних карт.	До початку робіт і постійно	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
15.	Ознайомити під підпис відповідальних за безпечне проведення робіт з переміщення вантажів кранами із ППР, технологічними картами, інструкціями; машиністів кранів, стропальників – із ППР, технологічними картами.	До початку робіт	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
16.	Підкранові колії, місця уздовж підкранових колій та місця постійного проходу працівників утримувати вільними від матеріалів і відходів виробництва.	Щодня	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	

1	2	3	4	5
17.	Вчасно робити встановлення огорожень підкранових колій і забезпечити цілісність огороження на весь час експлуатації крана.	За графіком	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
18.	Допускати до експлуатації ті засоби підмошування, механізми і пристосування, які мають паспорт (сертифікат), дату опосвідчення і передані за актом. Здійснювати огляд у встановлений строк із записом у Журналі.	До початку робіт і постійно	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
19.	Не перевищувати розрахункове навантаження на засоби підмошування, вантажопідіймальні механізми, тару і такелажне устаткування.	Щодня	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
20.	Категорично забороняється користуватися відкритим вогнем на території будівельного майданчика без оформлення наряду-допуску на вогневі роботи.	Постійно	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
21.	Забезпечити працівників санітарно-побутовими приміщеннями згідно з галузевими нормами (за узгодженням з начальником дільниці Генпідрядника).	До початку робіт	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
22.	Електрозабезпечення субпідрядних організацій проводиться за заявкою і при одержанні дозволу від електрика генпідрядної організації, а також при оформленні акта розподілу зон відповідальності.	До початку виробництва даних робіт	Головний енергетик Генпідрядника	
23.	Підрядник (субпідрядник) відповідає за дотримання вимог охорони праці в межах виконання робіт своєю організацією, підтримання порядку на будівельному майданчику, безпечну роботу механізмів.	Постійно	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
24.	Щодня наприкінці зміни прибирати робочі місця від відходів виробництва.	Щодня	Майстер, виконроб ПП	
25.	Забезпечити утримання побутових приміщень у належному санітарному стані.	Постійно	Майстер, виконроб ПП	
26.	Забезпечити будівельний майданчик і місця проведення вогневих робіт первинними засобами пожежогасіння.	До початку робіт і постійно	Майстер, виконроб ПП	
27.	Забезпечити небезпечні зони та місця проведення робіт знаками і табличками безпеки праці.	До початку робіт і постійно	Майстер, виконроб ПП	
28.	Ключі від виробничих, адміністративних і санітарно-побутових приміщень наприкінці зміни здавати охороні об'єкта.	Щодня	Майстер, виконроб ПП	
29.	Не допускати перебування працівників у побутових приміщеннях після закінчення роботи (зміни).	Постійно	Майстер, виконроб ПП	
30.	Під час виконання робіт на висоті, поблизу місць перепаду по висоті, на дільницях, де неможливо встановити захисне огороження, роботи виконувати з дотриманням заходів безпеки, передбачених нарядом-допуском на виконання небезпечних робіт, оформленим у встановленому порядку (за узгодженням з начальником дільниці Генпідрядника).	При проведенні робіт на висоті постійно	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
31.	При виникненні яких-небудь ускладнень у процесі роботи, а також аварій або нещасних випадків на виробництві негайно повідомити керівників своєї організації та представників генпідрядної організації.	Негайно	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	
32.	Забезпечити огороження потенційно небезпечних зон виробництва СМР (за узгодженням з начальником дільниці Генпідрядника).	До початку робіт і постійно	Майстер, виконроб, нач. дільниці ПП	

Інженер з охорони праці ПП «_____» _____

Погоджено

Інженер з охорони праці ТОВ «XXX» _____



Сумська міська рада
Виконавчий комітет



РІШЕННЯ
від 15.04.2014 № 178

**ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТИМЧАСОВИХ ПРАВИЛ УТРИМАННЯ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ
ДИТЯЧИХ ІГРОВИХ ТА СПОРТИВНИХ МАЙДАНЧИКІВ У М. СУМИ**

З метою забезпечення належного утримання та безпечної експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків у м. Суми, відповідно до Правил будови і безпечної експлуатації атракціонної техніки, затверджених наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 01.03.2006 № 110, ДБН Б.2.2-5:2011 «Благоустрій територій», наказу Міністерства охорони здоров'я України від 31.08.2009 № 653 «Про затвердження Державних санітарних правил планування та забудови населених пунктів», керуючись підпунктом 2 пункту «б» статті 30, підпунктом 2 частини другої статті 52 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», виконавчий комітет Сумської міської ради

ВИРІШИВ:

1. Затвердити Тимчасові правила утримання та експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків у м. Суми (далі – Правила) згідно з додатком.
2. Департаменту інфраструктури міста Сумської міської ради (Куц Я. В.), відділу житлового господарства Сумської міської ради (Власенко Т. В.), управлінню освіти і науки Сумської міської ради (Данильченко А. М.), відділу у справах сім'ї, молоді та спорту Сумської міської ради (Мотречко В. В.), відділу з охорони праці Сумської міської ради (Супрун І. В.) у межах повноважень здійснювати контроль за виконанням Правил.
3. Дане рішення набирає чинності з моменту його оприлюднення.
4. Організацію виконання даного рішення покласти на заступників міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради відповідно до розподілу обов'язків.

Секретар Сумської міської ради

О. М. Лисенко

Додаток
до Рішення виконавчого комітету
від _____ № _____

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням виконавчого комітету
від _____ № _____

**ТИМЧАСОВІ ПРАВИЛА
УТРИМАННЯ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ ДИТЯЧИХ ІГРОВИХ ТА СПОРТИВНИХ МАЙДАНЧИКІВ
У М. СУМИ**

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Дитячий ігровий або спортивний майданчик (далі – майданчик) – це територія, на якій розташовані елементи дитячого вуличного ігрового та спортивного обладнання з метою організації змістовного дозвілля, занять спортом різних вікових груп дітей.

Обладнання (дитячого ігрового або спортивного майданчика) – обладнання, з яким чи на якому діти можуть гратися індивідуально чи у групі на свій розсуд та за своїми правилами.

* До статті В. Кобця «Розваги без правил», опублікованій у цьому номері журналу.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Дані правила розроблені відповідно до Правил будови і безпечної експлуатації атракціонної техніки, затверджених наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 01.03.2006 № 110, ДБН Б.2.2-5:2011 «Благоустрій територій», наказу Міністерства охорони здоров'я України від 31.08.2009 № 653 «Про затвердження Державних санітарних правил планування та забудови населених пунктів».

Згідно з ДБН Б.2.2-5:2011 «Благоустрій територій» майданчики організовують у вигляді окремих майданчиків для різних вікових груп або як комплексні майданчики із зонуванням за віковими інтересами. Для підлітків організовують спортивно-ігрові комплекси. Майданчики повинні бути обладнані малими архітектурними формами для відпочинку, ігор та занять фізкультурою та спортом.

РОЗМІЩЕННЯ МАЙДАНЧИКІВ ТА БЕЗПЕЧНІ ЗОНИ

Територія встановленого обладнання на майданчиках має відповідати проектній документації, яка погоджується у встановленому порядку, вимогам Правил будови і безпечної експлуатації атракціонної техніки, інших нормативно-правових актів, стандартів, санітарних норм, будівельних норм і цих Правил.

Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 31.08.2009 № 653 «Про затвердження Державних санітарних правил планування та забудови населених пунктів», дворові території мікрорайонів повинні бути озеленені відповідно до вимог державних стандартів, норм і правил, а також нормативно-правових актів у сфері містобудування, але не менше ніж площа смуги зелених насаджень шириною 5 м по периметру житлового будинку або відповідної площі озеленення на вільній від забудови території подвір'я, та забезпечувати різні види відпочинку і занять усіх груп населення, у тому числі майданчики для:

- ігор дітей дошкільного і молодшого шкільного віку розміром не менше 0,7 кв. м/люд., які слід розміщувати на рівні землі території подвір'я на відстані не менше 12 м від вікон житлових і громадських будівель, внутрішньоквартальних проїздів та на відстані не менше 20 м від місць розміщення контейнерів для збирання твердих побутових відходів, короткочасних стоянок автотранспорту та відокремлювати по периметру смугою зелених насаджень шириною не менше 3 м;

- занять фізкультурою та спортом розміром не менше 0,2 кв. м/люд. на відстані від житла – 10 – 40 м.

Майданчики повинні бути ізольовані від об'єктів обслуговування, господарських дворів, магістральних вулиць смугою зелених насаджень шириною не менше 1,5 м і не повинні бути прохідними для пішоходів та транзитного руху транспорту.

Розміщення майданчиків на покриттях напівпідземних і наземних споруд забороняється.

ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ДО ВСТАНОВЛЕНОГО ОБЛАДНАННЯ МАЙДАНЧИКА

Вимоги безпеки до обладнання дитячих ігрових та спортивних майданчиків повинні відповідати пп. 5.14, 5.15 Правил будови і безпечної експлуатації атракціонної техніки, затверджених наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 01.03.2006 № 110, а саме:

- обладнання та його складові частини повинні відповідати загальним вимогам безпеки і заходам захисту відповідно до встановлених вимог;

- відповідати віковій групі дітей;

- забезпечувати доступ дорослих для допомоги дітям усередині обладнання;

- не допускати скупчення води на поверхні та забезпечувати вільний стік і просихання;

- конструкція обладнання має забезпечувати міцність, стійкість, твердість і просторову незмінюваність;

- наявність виступаючих елементів обладнання з гострими кінцями або краями, здатними нанести травму, не допускається.

Елементи конструкцій, що перевіряються розрахунком або випробуванням, повинні витримувати найбільш несприятливе сполучення навантажень.

Для захисту дітей від падіння з обладнання його слід оснащувати поручнями та огороженням.

Обладнання має унеможливлювати затискання тіла, частин тіла, пальців, волосся, одягу дитини, гудзиків.

На сходах, які доступні дітям до трьох років, поручні обладнують починаючи з першого східця.

Поверхня майданчика має бути вільною від будь-яких гострих, заточених частин або виступів. Матеріали з незадовільними ударопоглинальними властивостями повинні бути тільки поза зоною приземлення.

Під усім обладнанням майданчика, на якому висота вільного падіння перевищує 600 мм, має бути ударопоглинальне покриття на всій зоні приземлення.

Обладнання майданчика повинно відповідати вимогам безпеки. З метою перевірки стану обладнання балансоутримувач (власник, замовник, обслуговуюча організація, інше) проводить комісійне обстеження його елементів та складає і затверджує Акт огляду та перевірки обладнання дитячих ігрових та спортивних майданчиків (далі – Акт) (додаток 1). У разі відсутності Паспорта майданчика підприємство, яке надає послуги з утримання будинків, споруд і прибудинкових територій, або балансоутримувач (власник, замовник, обслуговуюча організація, інше) складає Паспорт за формою відповідно до додатка 2.

До оформлення Акта та Паспорта майданчик повинен бути закритий для використання.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ МАЙДАНЧИКІВ

Підприємствам, які надають послуги з утримання будинків, споруд і прибудинкових територій, та іншим балансоутримувачам (власникам, обслуговуючим організаціям, інше) майданчиків встановити періодичність огляду обладнання майданчиків:

- регулярний візуальний огляд – один раз на тиждень;
- плановий огляд – один раз на місяць із записом у Журнал результатів контролю за технічним станом обладнання дитячих ігрових та спортивних майданчиків (додаток 3);
- позаплановий огляд у разі необхідності;
- щорічний основний огляд.

Регулярний візуальний огляд спрямований на виявлення небезпечних пошкоджень елементів конструкцій майданчика, спричинених вандалізмом, неправильною експлуатацією або природними умовами. Особливу увагу слід приділяти збереженню комплектності обладнання, його структурної цілісності, справності, стану рухомих частин, місць зварювання.

Планові огляди полягають у детальному огляді поверхонь майданчика, перевірки дії і надійності обладнання. Особлива увага приділяється рухомих елементам з тертям. Також під час огляду перевіряється комплектність, правильність та надійність монтажу ігрових елементів, надійність кріплення до фундаментів, безпечність покриття майданчика, наявність технічного Паспорта майданчика або Паспорта. При виявленні серйозних дефектів, які становлять загрозу безпеці, вони повинні бути негайно усунуті.

Позаплановий огляд проводиться після стихійного лиха або інших обставин, які можуть спричинити пошкодження елементів майданчика, для негайного їх відновлення.

Щорічний основний огляд проводиться не рідше одного разу на рік з оформленням Акта, як правило, навесні, а для навчальних закладів – перед початком навчального року.

Обслуговування майданчиків включає в себе заходи з усунення дефектів або відновлення необхідного рівня безпечності ігрового обладнання та поверхонь елементів майданчика, що включають:

- перевірку елементів кріплення та рухомих частин;
- змашування рухомих частин;
- відновлення ушкоджених елементів та деталей;
- видалення колючих і ріжучих предметів з території майданчика або забруднень, аварійних дерев тощо;
- відновлення встановленого рівня сипкого матеріалу у зонах приземлення;
- утримання огорожі в належному стані;
- заміна кріплення;
- фарбування поверхонь структурних елементів;
- зварювання металічних елементів;
- заміна зношених чи пошкоджених частин структурних елементів;
- заміна пошкоджених структурних елементів.

Виконання ремонту під час експлуатації обладнання не рекомендовано, оскільки можливе травмування обслуговуючого персоналу та присутніх. Зміна елементів або частин обладнання, які можуть призвести до небезпечної експлуатації обладнання, можуть бути виконані тільки після консультації з виробником. Якщо технічний стан обладнання небезпечний для використання, допуск відвідувачів повинен бути заборонений.

Для підвищення рівня безпечної експлуатації на майданчиках балансоутримувачами (замовниками, власниками, обслуговуючими організаціями, інше) встановлюються таблички про Правила експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків (додаток 4).

ПОРЯДОК ДЕМОНТАЖУ ОБЛАДНАННЯ МАЙДАНЧИКА АБО ЙОГО ЕЛЕМЕНТІВ

Демонтаж обладнання майданчика або його елементів проводиться за рішенням комісії, утвореної наказом керівника балансоутримувача. До складу комісії входять:

- представники обслуговуючої організації;
- представники управлінь та відділів Сумської міської ради;
- представники інших організацій, підприємств, установ у разі необхідності.

За результатами огляду комісія складає Акт, в якому зазначає необхідність демонтажу окремих елементів обладнання. Підприємство, яке надає послуги з утримання будинків, споруд і прибудинкових територій, або балансоутримувач (власник, замовник, обслуговуюча організація, інше) здійснює демонтаж обладнання майданчика відповідно до складеного Акта, що є невід'ємною частиною Паспорта, до якого вносяться відповідні зміни.

Додаток 1
До Тимчасових правил утримання та
експлуатації дитячих ігрових та спор-
тивних майданчиків у м. Суми

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник _____

(підпис) (прізвище, ініціали)

« ____ » _____ р.

М.П.

АКТ № _____
огляду та перевірки обладнання дитячих ігрових та спортивних майданчиків

від « ____ » _____ року

м. Суми

Балансоутримувач (власник, замовник, обслуговуюча організація, інше) _____

Місце знаходження _____

Характеристика стану обладнання дитячого ігрового чи спортивного майданчика:

№ з/п	Найменування обладнання	Результат огляду	Виявлені недоліки	Перелік заходів щодо усунення виявлених недоліків	Примітка

Проведений огляд та перевірка обладнання дитячого ігрового чи спортивного майданчика свідчить про наступне:

Відповідальний за виконання

_____ (посада) _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Члени комісії:

_____ (посада) _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

_____ (посада) _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Начальник відділу охорони праці

І. В. Супрун

Додаток 2
до Тимчасових правил утримання
та експлуатації дитячих ігрових та
спортивних майданчиків у м. Суми

ПАСПОРТ

(найменування майданчика)

1. Відомості загального характеру:

1.1. Повна назва майданчика

1.2. Місце знаходження майданчика (найменування населеного пункту, вулиця, будинок)

1.3. Найменування організації, відповідальної за експлуатацію майданчика

1.4. Прізвище, ім'я, по батькові керівника організації, відповідальної за експлуатацію майданчика

1.5. Номер телефону, факсу, електронна адреса організації, відповідальної за експлуатацію майданчика

1.6. Рік та місяць вводу в експлуатацію майданчика

1.7. Балансова вартість майданчика

1.8. Загальна площа майданчика (кв. м), розмір майданчика

1.9. Наявність огорожі території майданчика

1.10. Матеріал огорожі майданчика (бетон, метал, дерево, пластик та ін.)

1.11. Наявність покриття на майданчику (так/ні)

1.12. Матеріал покриття майданчика (пісок, асфальт, бетон, щебінь, дерев'яне покриття, штучна трава, резинобітум, декоративна плитка та ін.)

1.13. Наявність електричного освітлення майданчика (так/ні)

1.14. Вид електричного освітлення майданчика (підвісне, прожекторне та ін.)

1.15. Додаткові відомості про майданчик

2. Технічна характеристика майданчика

2.1. Обладнання, розташоване на майданчику

(№ найменування обладнання (конструктивної форми), які є на майданчику, марка, рік випуску, матеріал обладнання (конструктивної форми), технічний стан обладнання (конструктивної форми))

2.2. Призначення експлуатації майданчика

2.3. Додаткова інформація

Паспорт майданчика склав

(посада, прізвище та ініціали, підпис)

Начальник відділу охорони праці

І. В. Супрун

Додаток 3
до Тимчасових правил утримання
та експлуатації дитячих ігрових та
спортивних майданчиків у м. Суми

ЖУРНАЛ
результатів контролю за технічним станом обладнання
дитячих ігрових та спортивних майданчиків

№ з/п	Число, місяць, рік	Місце знаходження	Технічний стан (задовільний/ незадовільний)	Виявлені недоліки	Вжиті заходи	Відповідальний (прізвище та ініціали, підпис)

Начальник відділу охорони праці

І. В. Супрун

Додаток 4
до Тимчасових правил утримання
та експлуатації дитячих ігрових та
спортивних майданчиків у м. Суми

ПРАВИЛА
експлуатації дитячих ігрових та спортивних майданчиків

Увага!

Діти до 7 років повинні перебувати на майданчику у супроводі та під наглядом дорослих (батьків, вихователів тощо)

Перед використанням ігрового обладнання переконайтесь у його безпеці та справності і відсутності сторонніх предметів

Шановні відвідувачі!

На дитячому майданчику забороняється:

1. Користуватися дитячим ігровим обладнанням особам старше 16 років та масою більше 70 кг.
2. Палити та залишати недопалки, вживати алкогольні напої.
3. Вигулювати тварин.
4. Використовувати ігрове обладнання не за призначенням.
5. Паркувати транспортні засоби.
6. Розводити багаття.
7. Засмічувати територію.
8. Ламати та пошкоджувати дерева, кущі, газони, підвішувати на дерева мотузки, гойдалки.
9. Ламати і переміщувати місця для сидіння та урни.

Номери телефонів для екстрених викликів:

Служба з надзвичайних ситуацій – 101

Міліція – 102

Медична служба – 103

Диспетчерська служба _____

Сумська міська рада («Служба 080») – 1580

Шановні батьки, пам'ятайте: Ви несете відповідальність за життя і здоров'я дітей!

Начальник відділу охорони праці

І. В. Супрун

(повне найменування підприємства із зазначенням підпорядкованості)



ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ _____

(посада роботодавця і найменування підприємства)

№ _____

(число, місяць, рік)

ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ № _____ ДЛЯ ОХОРОННИКА

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Інструкція з охорони праці для охоронника (далі – Інструкція; код 5169 за Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій») є інструкцією за професією, яка встановлює вимоги безпечної організації робіт охоронника. З урахуванням специфіки (категорії) об'єкта, що охороняється, та умов праці суб'єкта господарювання, яким залучено охоронника до роботи, до інструкції можуть бути внесені відповідні доповнення, у тому числі у разі використання охоронником зброї або службової собаки.

Відповідно до розділу 5.1 ГСТУ 78.11.001-98 «Укріпленість об'єктів, що охороняються за допомогою пультів централізованого спостереження Державної служби охорони. Загальні технічні вимоги» залежно від значимості, виду та концентрації матеріальних, історичних, культурних та інших цінностей, що зберігаються на об'єктах та в приміщеннях, що охороняються, об'єкти та приміщення розподіляються на **три категорії (А, Б, В)**.

Об'єкти категорії «А»:

- а) об'єкти життєзабезпечення населених пунктів;
- б) фабрики та центральні сховища грошових знаків та цінних паперів;
- в) об'єкти Державного комітету телебачення та радіомовлення;
- г) державні центральні статистичні управління;
- г) сховища державних архівів;
- д) особливо важливі приміщення, в яких зберігаються:
 - кошти, незалежно від дозволеного залишку зберігання (поштові відділення та вузли зв'язку, виплатні каси підприємств, організацій, установ, головні об'єднані каси торговельних підприємств, обмінні пункти валюти тощо);
 - зброя, боєприпаси (стрілецькі тири, кімнати зберігання зброї підприємств та закладів освіти, стрілецькі стенди, магазини з реалізації мисливської і спортивної зброї, майстерні з ремонту зброї тощо);
 - наркотичні та психотропні речовини, прекурсори, отрути (бази аптекоуправлінь, аптеки, склади мобільного резерву, наукові, медичні та інші установи, у практиці яких використовуються ці речовини);
 - дорогоцінні метали та каміння, ювелірні вироби з них (ювелірні заводи і майстерні, магазини, ломбарди, бази, склади, сховища підприємств, установ та організацій, що використовують у своїй діяльності дорогоцінні метали та каміння, пункти закупівлі дорогоцінних металів і каміння тощо);
 - історичні та культурні цінності державного значення (музеї, картинні галереї, фондосховища музеїв, наукові бібліотеки тощо);
 - вибухові та радіоактивні речовини і матеріали;
 - бази та склади із зберіганням цінностей на суму понад 100 тисяч мінімальних зарплат;
- е) інші об'єкти державного значення.

Об'єкти та приміщення категорії «Б» (підприємства, магазини, бази, сховища тощо), де зберігаються:

- а) комп'ютерна техніка;
- б) малогабаритна та дефіцитна оргтехніка;
- в) відео- та аудіотехніка, що користується попитом;
- г) кіно-, фототехніка;
- г) хутра натуральні та штучні і вироби з них;
- д) шкіра натуральна та вироби з неї;
- е) автомобілі та запасні частини до них;
- є) промислові та продовольчі товари повсякденного попиту;
- ж) технологічне та господарче обладнання;
- з) технічна та конструкторська документація;
- и) інвентар, напівфабрикати тощо;
- і) інші цінні товари.

Об'єкти та приміщення категорії «В»: особисте майно громадян (квартири, садиби громадян, гаражі, дачі, автомобільні стоянки тощо).





1.2. Інструкцію розроблено на основі Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 № 132; Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 № 9; Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, та з урахуванням вимог Правил охорони праці на автомобільному транспорті, затверджених наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 09.07.2012 № 964; Інструкції з організації служби підрозділів цивільної охорони Державної служби охорони при Міністерства внутрішніх справ України, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.11.2003 № 1430; Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск 1, розділ 2 «Професії робітників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», затвердженого наказом Мінпраці України від 29.12.2004 № 336; п. 104 таблиці розділу II Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Держгірпромнагляду від 16.04.2009 № 62.

1.3. Охоронник здійснює візуальний контроль або контроль з використанням спеціальних засобів спостереження за об'єктом, що охороняється. Охоронник контролює прохід на територію об'єкта громадян та дотримання ними Правил внутрішньооб'єктового режиму. Охоронник пропускає транспортні засоби та випускає їх із території об'єкта в установленому власником об'єкта порядку. Охоронник вживає заходів щодо недопущення перебування сторонніх осіб, запобігання пошкодженню або крадіжкам майна на території об'єкта.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКИ ОХОРОННИКА

(Випуск 1, розділ 2 «Професії робітників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Мінпраці України від 29.12.2004 № 336, із змінами, затвердженими наказом Мінпраці від 25.09.2013 № 621)

Завдання та обов'язки. Охороняє стаціонарний об'єкт, а також вантажі, що перевозяться різними транспортними засобами. Здійснює візуальний контроль або контроль з використанням спеціального обладнання за об'єктом, що охороняється. Під час охорони стаціонарних об'єктів із встановленим пропускним режимом пропускає працівників, відвідувачів, автомобільний та інші види транспорту і випускає їх з території об'єкта в установленому порядку і за зразками документів, затверджених власником об'єкта або уповноваженим ним органом. Звіряє дані супровідних документів із фактичною наявністю вантажів, перевіряє належність поданих для перевірки документів особі пред'явника.

Приймає та здає вантажі з відповідними документами. Повідомляє старшого наряду з охорони, а під час виконання охоронних функцій в індивідуальному порядку – представника власника об'єкта або уповноваженого ним органу про неприбуття вантажів у встановлені строки. Разом із змінним охоронником та старшим нарядом охорони перевіряє цілісність об'єкта, що охороняється, наявність замків та інших замкальних пристроїв, цілісність конструктивних елементів об'єкта, приміщень, місць зберігання транспортних засобів, що охороняються, наявність пломб і відбитків печаток у місцях, які визначено для опломбування, зберігання на стаціонарному об'єкті або під час перевезення матеріальних, історичних, культурних та інших цінностей. У разі виявлення факту невідповідності вимогам, що не дозволяє прийняти об'єкт під охорону або виконувати інші функції з охорони, повідомляє про це безпосередньому керівникові, у підпорядкуванні якого перебуває, та представнику і власнику об'єкта або уповноваженого ним органу.

При виявленні пошкоджень та зіпсованості конструктивних елементів об'єкта, що охороняється, місць зберігання матеріальних та інших цінностей, пакування вантажів для їх перевезення, відсутності пломб і відбитків печаток на них негайно сповіщає про це представника власника або уповноваженого ним органу, старшого наряду охорони об'єкта або повідомляє про подію в територіальні органи внутрішніх справ. Приймає та здає об'єкт або вантажі, що перевозяться, із записом про це в журналі приймання-здавання об'єкта під охорону. Візуально та з використанням спеціального обладнання контролює периметр огорожі, правильність застосування комплексу організаційно-технічних заходів захисту місць зберігання та перевезення матеріальних та інших цінностей. Періодично контролює справність охоронної та охоронно-пожежної сигналізації, засобів зв'язку, інших засобів охорони, контрольно-спостережних приладів, освітлення тощо. Забезпечує зберігання вогнепальної зброї, інвентарного майна поста охорони.

У разі прямого нападу на об'єкт, що охороняється, з метою розкрадання, пограбування матеріальних та інших цінностей, безпосередньої загрози життю та здоров'ю охоронника об'єкта, інших працівників та осіб, які перебувають на території об'єкта, що охороняється, протиправних дій проти персоналу охорони під час виконання покладених на нього завдань та обов'язків застосовує проти порушників заходи необхідної оборони відповідно до чинного законодавства України. Вживає заходів щодо відбиття нападу шляхом застосування службового собаки, вогнепальної зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та активної оборони з використанням допоміжних знарядь та фізичної сили. У разі заподіяння шкоди здоров'ю правопорушника, дотримуючись заходів особистої безпеки, надає йому першу медичну допомогу.



У випадку смерті правопорушника під час застосування заходів оборони повідомляє про це органи внутрішніх справ і забезпечує недоторканність місця події до прибуття представників правоохоронних органів. Доглядає і стежить за станом здоров'я собаки, регулярно дресирує його, вдосконалює робочі якості. За особливими умовами договору веде реєстрацію показань приладів екологічної та локальної пожежної безпеки, наглядає за устаткуванням, яке встановлено на об'єкті, що охороняється, додержуючись чинних норм з охорони праці. У разі виявлення порушень норм терміново повідомляє про це представника власника об'єкта або уповноваженого ним органу. Сприяє правоохоронним органам під час виконання покладених на них завдань та обов'язків за місцем виконання своїх охоронних функцій.

1-й розряд. Повна загальна середня освіта та професійно-технічна освіта або повна загальна середня освіта та професійна підготовка на виробництві, без вимог до стажу роботи. Або стаж роботи за професією (службовою діяльністю), пов'язаною із захистом громадського порядку, боротьбою із злочинністю, охороною об'єктів та майна, – не менше 1 року.

Охорона об'єктів з низьким ступенем ризику.

2-й розряд. Повна загальна середня освіта та професійно-технічна освіта або повна загальна середня освіта та професійна підготовка на виробництві. Підвищення кваліфікації та стаж роботи за професією охоронника 1 розряду – не менше 1 року. Або стаж роботи за професією (службовою діяльністю), пов'язаною із захистом громадського порядку, боротьбою зі злочинністю, охороною об'єктів та майна, – не менше 2 років.

Охорона об'єктів із середнім ступенем ризику.

3-й розряд. Повна загальна середня освіта та професійно-технічна освіта або повна загальна середня освіта та професійна підготовка на виробництві. Підвищення кваліфікації та стаж роботи за професією охоронника 2 розряду – не менше 1 року. Або стаж роботи за професією (службовою діяльністю), пов'язаною із захистом громадського порядку, боротьбою із злочинністю, охороною об'єктів та майна, – не менше 3 років.

Охорона об'єктів з високим ступенем ризику.

4-й розряд. Повна загальна середня освіта та професійно-технічна освіта. Підвищення кваліфікації та стаж роботи за професією охоронника 3 розряду – не менше 1 року. Або стаж роботи за професією (службовою діяльністю), пов'язаною із захистом громадського порядку, боротьбою зі злочинністю, охороною об'єктів та майна, – не менше 4 років.*

5-й розряд. Професійно-технічна освіта. Підвищення кваліфікації та стаж роботи за професією охоронника 4 розряду – не менше 1 року.

6-й розряд. Професійно-технічна освіта. Підвищення кваліфікації та стаж роботи за професією охоронника 5 розряду – не менше 1 року.

*У випадках, передбачених законодавством, має право на використання пристроїв для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, або вогнепальної зброї.

1.4. Робота охоронника, який не використовує зброю та службового собаку, не відноситься до переліку робіт з підвищеною небезпекою. Охоронник підпорядковується власнику об'єкта або відповідальному керівникові (старшому охороннику). Робоче місце охоронника встановлюється умовами трудового договору, робоча зона – маршрутом обходу. Чергування охоронник здійснює за графіком.

1.5. До виконання обов'язків охоронника допускається особа віком не молодше 18 років, яка пройшла медичний огляд для визначення відповідності його фізичного стану вимогам, що висуваються до цієї професії.

1.6. Охоронник забезпечується окремим приміщенням із належними санітарно-побутовими умовами: опаленням, освітленням, засобами зв'язку (телефоном або переговорним пристроєм), медичною аптечкою, засобами первинного пожежогасіння. Охоронник забезпечується ключами від приміщення охорони, оперативним журналом приймання-здавання об'єкта під охорону, спеціальними засобами (наприклад, телевізійного) спостереження та сигналізації (за потреби).

1.7. Охоронник забезпечується правилами внутрішньооб'єктового та пропускового режиму, інформацією про кількість і розташування об'єктів, що охороняються (будівель, споруд, транспортних засобів тощо); контактними телефонами відповідальних осіб суб'єктів господарювання, що перебувають на території об'єкта, найближчих постів охорони, правоохоронних органів, лікарняних закладів, пожежних та інших аварійно-рятувальних служб.

1.8. Під час приймання на роботу охоронник ознайомлюється під підпис з умовами праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих чинників.

1.9. Основні небезпечні та шкідливі виробничі чинники, що діють на охоронника:

- протиправні дії сторонніх осіб;
- небезпечна дія рухомих частин обладнання, що використовується (наприклад, шлагбаума контрольно-пропускового пункту) та транспортних засобів (у разі перебування на проїзній частині дороги);
- незадовільний стан поверхні у місцях обходу (за визначеним маршрутом) території об'єкта, падіння у незакриті отвори підземних інженерних споруд (наприклад, колодязі), а також падіння предметів з висоти;

- електричний струм (за наявності незахищених струмопровідних частин електрообладнання);
- укуси тварин, комах;
- дія метеорологічних умов, зокрема низькі температури взимку та високі влітку.

1.10. Охоронник повинен бути застрахований від нещасних випадків на виробництві. За наявності страхування та в разі ушкодження здоров'я охоронник має право на відшкодування заподіяної йому шкоди.

1.11. Під час прийняття на роботу охоронник проходить вступний інструктаж з питань охорони праці, про що спеціаліст з охорони праці вносить відповідний запис до Журналу реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці.

1.12. Перед початком роботи охоронник проходить первинний інструктаж за цією інструкцією, інструкцією з електробезпеки, інструкцією з пожежної безпеки та інструкцією з надання домедичної допомоги, а також повторний інструктаж з питань охорони праці. Результати інструктажу вносять до Журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці і засвідчують підписами особи, яка провела інструктаж, та підписом охоронника.

1.13. Перед допуском до самостійної роботи охоронник може проходити стажування в установленому порядку. Строк стажування має бути достатнім для набуття практичних навичок.

1.14. Попереднє навчання та перевірку знань з питань охорони праці охоронник проходить у постійно діючій комісії, призначеній наказом роботодавця. Перевірка знань у охоронника проводиться в обсязі інструкцій з охорони праці за професією та окремими видами робіт, інструкцій з експлуатації засобів спеціального спостереження або охоронної сигналізації (за наявності). Також перевіряється знання інструкцій з електробезпеки, пожежної безпеки та надання домедичної допомоги.

1.15. Охоронник забезпечується спецодягом відповідного розміру та зросту, спецвзуттям відповідного розміру та іншими засобами індивідуального захисту, перелік яких встановлено колективним (трудовим) договором, із встановленням строку використання:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- напівчеревики – 12 місяців;
- на зовнішніх роботах узимку додатково:
- куртка утеплена – 36 місяців;
- штани утеплені – 36 місяців;
- чоботи – 24 місяці.
- шапка – 48 місяців;
- рукавиці – 24 місяці.

1.16. Для огляду території або приміщень з недостатнім освітленням охоронник забезпечується переносним засобом освітлення (ручним акумуляторним ліхтарем), на об'єкті будівництва може забезпечуватися захисною каскою.

1.17. Охоронник **повинен**:

1.17.1. виконувати правила внутрішньооб'єктового режиму, не перебувати на робочому місці у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

1.17.2. бути тактовним у спілкуванні з громадянами, не займатися сторонніми справами та не відволікати увагу інших працівників;

1.17.3. виконувати лише роботу, доручену відповідальним керівником (старшим охоронником) та за якою проінструктований;

1.17.4. сприяти виконанню службових обов'язків посадовими особами, які пред'явили службове посвідчення встановленого зразка;

1.17.5. не захарашувати та утримувати у чистоті приміщення охорони та утримувати в належному стані його інвентарне майно;

1.17.6. дотримуватися правил безпечного поводження з електротехнічними пристроями, не відкривати електрошкафи, не торкатися відкритих частин діючої електроарматури (наприклад, розетки), не вмикати та не вимикати (крім аварійних ситуацій) виробниче обладнання;

1.17.7. дотримуватися інструкцій з експлуатації засобів спеціального спостереження та охоронної сигналізації (за наявності).

1.18. Функціональні обов'язки охоронника не передбачають проведення робіт з підвищеною небезпечністю (робіт на висоті, у підземних спорудах, на проїзній частині доріг тощо) та використання засобів виробництва підвищеної небезпеки (верстатів, машин тощо). Усі роботи з ремонту електротехнічних пристроїв у приміщенні охоронника повинен виконувати електротехнічний персонал (електрик).

1.19. Перед залученням до вантажно-розвантажувальних робіт охоронник повинен пройти інструктаж за Інструкцією з питань охорони праці при виконанні вантажно-розвантажувальних робіт. Усі трудомісткі вантажно-розвантажувальні роботи повинні бути механізовані.

1.20. У приміщенні охорони не повинні зберігатися сторонні речі та легкозаймисті матеріали. Охоронник не повинен палити та використовувати відкритий вогонь у приміщеннях. Для паління на території об'єкта передбачаються спеціальні місця.





1.21. Охоронник повинен проводити обхід за встановленими маршрутами, бути обережним і уважним під час пересування. У темний час доби ходити лише по добре освітленій території. Охоронник не повинен перебувати в зонах, де відсутнє огороження або перекриття відкритих прорізів у будівельних конструкціях.

1.22. Охоронник несе відповідальність за збереження майна на підконтрольному об'єкті та порушення вимог, що сталися з його вини, викладених у цій Інструкції, у порядку, встановленому трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

2. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ РОБОТИ

2.1. Охоронник виконує роботи згідно з графіком чергувань.

2.2. Охоронник отримує від змінника ключі від вхідних дверей приміщення охорони, оперативний журнал, необхідні інформаційні дані та можливі особливості чергування. За необхідності отримує усні або письмові розпорядження від відповідального керівника (старшого охоронника).

2.3. Заступаючи на зміну, охоронник повинен перевдягнутися у спецодяг та спецвзуття, головний убір (за необхідності).

2.4. Разом зі змінним охоронником перевіряє справність засобів зв'язку, освітлювальних та опалювальних пристроїв, засобів спостереження та охоронної сигналізації (за наявності) та іншого інвентарю приміщення охорони, цілісність об'єкта, його конструктивних елементів та інших матеріальних цінностей, наявність замків та інших замкальних пристроїв, пломб і відбитків печаток у місцях, які визначено для опломбування.

2.5. Приймання та передавання чергування відбувається з обов'язковим записом охоронників в оперативному журналі приймання-здавання об'єкта під охорону.

2.6. За необхідності вживає заходів щодо очищення проходу до контрольного-пропускового пункту від сторонніх транспортних засобів та предметів, а в зимовий період – від снігу і льоду.

2.7. На початку зміни для підготовки до виконання робіт охороннику має бути надано необхідний час.

2.8. У разі виявлення факту невідповідності вимогам, що не дає можливості прийняти об'єкт під охорону або виконувати функції з охорони, охоронник інформує відповідального керівника (старшого охоронника) та діє за його вказівками.

3. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ РОБОТИ

3.13. Охоронник повинен перебувати на чергуванні безперервно до закінчення зміни (передачі чергування).

3.14. Охоронник контролює дотримання правил внутрішньооб'єктового режиму, перевіряє (для допуску на територію об'єкта) відповідність документів громадян особі пред'явника, транспортному засобу або вантажу. Охоронник вживає заходів щодо запобігання пошкодженню та крадіжкам об'єктового майна.

3.15. Охоронник веде візуальне або з використанням спеціальних засобів спостереження як з приміщення охорони, так і зовні. Спостереження повинно вестися також за громадянами і транспортними засобами, що рухаються біля підконтрольного об'єкта та викликають підозру.

3.16. Право проходу на територію у робочий час мають працівники суб'єктів господарювання, розташованих на території об'єкта, працівники сторонніх організацій для виконання своїх службових обов'язків (у разі пред'явлення службового посвідчення та документа про відрядження встановленого зразка), а також:

- працівники місцевих комунальних підприємств, які експлуатують інженерні мережі (газових, енергетичних, водопровідно-каналізаційних, ліфтових, телекомунікаційних та інших комунальних служб);
- працівники правоохоронних органів;
- медичні працівники (для надання медичної допомоги);
- представники контролюючих державних і місцевих органів влади (з дозволу власника об'єкта або керівника суб'єкта господарювання, розташованого на території об'єкта).

3.17. Допуск на об'єкт працівників суб'єктів господарювання, розташованих на території об'єкта, за межами їхнього робочого часу може бути з усного або письмового дозволу власника об'єкта, відповідального керівника (старшого охоронника) або керівника суб'єкта господарювання, розташованого на території об'єкта. Охоронник не повинен допускати ночівлю громадян на території об'єкта.

3.18. За наявності на території об'єкта кількох постів охорони та у разі виникнення проблем на сусідньому посту охорони охоронник надає допомогу охороннику сусіднього поста, не припиняючи водночас спостерігати за своїм постом.

3.19. Охоронник періодично контролює справність засобів зв'язку, засобів спеціального спостереження та охоронної сигналізації (за наявності).

3.20. Охороннику забороняється:

- залишати відкритим (незамкненим) приміщення охорони, відволікатися від несення служби, послабляти пильність, спати, вживати алкогольні, наркотичні або токсичні речовини;



- самовільно, без дозволу відповідального керівника (старшого охоронника) передавати охорону іншій особі;
 - приймати під охорону об'єкти (наприклад, транспортні засоби) або матеріальні цінності, що не пов'язані з функціонуванням об'єкта;
 - використовувати неінвентарне саморобне обладнання (наприклад, обігрівальний пристрій);
 - виконувати роботи, що не входять до його функціональних обов'язків, та будь-які роботи на розташованих на об'єкті засобах виробництва (верстатах, машинах, механізмах тощо);
 - брати участь у роботах з підвищеною небезпекою (роботі на висоті, у підземних спорудах тощо);
 - користуватися майном та транспортними засобами, що охороняються;
 - відключати засоби спеціального спостереження та охоронну сигналізацію (за наявності).
- 3.21. Охоронник повинен дотримуватися вимог пожежної безпеки, не повинен допускати зберігання пожежонебезпечних матеріалів та сторонніх предметів у приміщенні охорони. Охоронник не повинен палити та використовувати відкритий вогонь всередині приміщень.
- 3.22. Під час перебування у погано освітлених місцях (за маршрутом обходу) охоронник повинен використовувати переносні освітлювальні засоби (акумуляторний ручний ліхтар).
- 3.23. Під час виконання роботи охоронник повинен дотримуватися вимог санітарних норм і правил особистої гігієни, приймати їжу у спеціально відведеному місці.
- 3.24. Про кожний нещасний випадок охоронник повинен інформувати відповідального керівника (старшого охоронника) та вжити заходів щодо надання необхідної допомоги потерпілому.

4. ВИМОГИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ РОБОТИ

- 4.1. Зробити запис в оперативному журналі приймання-здавання об'єкта під охорону. Чергування вважається переданим, коли змінник розписався в оперативному журналі.
- 4.2. Прибрати приміщення охорони.
- 4.3. Відключити освітлювальні, опалювальний та інші побутові пристрої, які використовувалися під час чергування.
- 4.4. Зняти спецодяг та спецвзуття, очистити їх від пилу, іншого бруду та віднести у спеціально відведене для зберігання місце (шафу). Не зберігати чистий (домашній) та робочий одяг в одній шафі.
- 4.5. Вимити відкриті частини тіла мийним засобом.
- 4.6. Для прибирання приміщення охорони у кінці зміни охороннику має бути надано необхідний час.
- 4.7. Віддати зміннику ключі від входних дверей приміщення охорони та інформувати його про події та несправності обладнання, що мали місце під час чергування.

5. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЯХ

- 5.1. Не допускається приймання і здавання зміни в аварійних ситуаціях.
- 5.2. У разі погіршення самопочуття та з будь-яких інших причин, що вимагають припинення роботи, охоронник інформує телефоном відповідального керівника (старшого охоронника) та керується його вказівками.
- 5.3. При надзвичайній події на території підконтрольного об'єкта, отриманні відомостей про злочин, що готується, перебуванні підозрілих осіб поблизу підконтрольного об'єкта та в усіх інших випадках, якщо потребує обстановка, не залишаючи поста, охоронник інформує відповідального керівника (старшого охоронника) та за необхідності найближчий підрозділ правоохоронних органів.
- 5.4. У разі нападу або проникнення зловмисників на підконтрольний об'єкт охоронник вживає можливих заходів щодо запобігання злочину та затримання порушників. У таких випадках охоронник може зчинити тривогу сигналізацією, голосом та інформувати по телефону відповідального керівника (старшого охоронника). Охороннику рекомендується зафіксувати в оперативному журналі час та обставини події.
- 5.5. У разі прямого нападу на об'єкт, безпосередньої загрози життю та здоров'ю охоронника, інших працівників та осіб, які перебувають на території об'єкта, охоронник застосовує проти порушників заходи адекватної оборони та затримання порушників. У разі заподіяння під час затримання шкоди здоров'ю порушнику, дотримуючись заходів особистої безпеки, охоронник надає домедичну допомогу порушнику (зادля передавання його до правоохоронного органу), дотримуючись порядку дій згідно з Інструкцією з надання домедичної допомоги.
- 5.6. У разі виявлення пошкоджень та зіпсованості конструктивних елементів об'єкта, що охороняється, місць зберігання матеріальних та інших цінностей, відсутності пломб і відбитків печаток на дверях приміщень або вантажах охоронник інформує відповідального керівника (старшого охоронника) та діє за його вказівками. За необхідності охоронник інформує найближчий підрозділ правоохоронних органів, вживає можливих заходів щодо збереження слідів злочину та речових доказів. До прибуття співробітників правоохоронних органів охоронник не допускає сторонніх осіб на територію об'єкта. Охоронник повинен сприяти правоохоронним органам під час виконання ними своїх службових обов'язків.



- 5.7. У разі виникнення короткого замикання електротехнічного пристрою, його загоряння або у разі попадання під напругу людей охоронник повинен за можливості відключити комутаційним апаратом мережу електроживлення.
- 5.8. При поганих метеорологічних умовах (грозі, снігопаді, тумані, швидкості вітру 15 м/с і більше) охоронник повинен перебувати у приміщенні охорони.
- 5.9. У разі виникнення пожежі (ознак горіння) викликати представників пожежної охорони по телефону 101 та вжити можливих заходів щодо евакуації людей, гасіння (локалізації) пожежі наявними засобами первинного пожежогасіння та збереження майна підприємства, дотримуючись порядку дії при ліквідації пожежі згідно з Інструкцією з питань пожежної безпеки. При цьому пам'ятати, що гасіння електротехнічних пристроїв, що горять і перебувають під напругою, виконується тільки після їх попереднього відключення від електромережі і здійснюється за допомогою вуглекислотних або порошкових вогнегасників, а в окремих випадках – сухим піском.
- 5.10. У разі виникнення стихійного лиха (повінь, буревій, снігові замети тощо) охоронник інформує відповідальних осіб об'єкта, а у разі необхідності викликає місцеву аварійно-рятувальну службу. Викликаючи аварійно-рятувальні служби, охоронник повинен повідомити адресу будинку, місце виникнення події, обставини, наявність потерпілих осіб та назвати своє прізвище. Виконувати вказівки представників аварійно-рятувальних служб, пов'язані з усуненням небезпечних наслідків аварії, пожежі, нещасного випадку, стихійного лиха тощо.
- 5.11. Якщо сталася ситуація, що може призвести до аварії або нещасного випадку, інформувати відповідальних осіб об'єкта та вжити заходів щодо недопущення людей у зону аварії. При нещасному випадку зберегти до прибуття комісії з розслідування обстановку та обладнання у такому стані, в якому вони були на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), вжити заходів щодо недопущення подібних випадків у ситуації, що склалася.
- 5.12. При нещасному випадку надати потерпілим домедичну допомогу, дотримуючись порядку дій згідно з Інструкцією з надання домедичної допомоги. За потреби викликати автомобіль швидкої медичної допомоги.
- 5.13. Як додаток до цієї Інструкції може бути надана інформація про сусідні пости охорони, контактні телефони відповідальних осіб суб'єктів господарювання, що перебувають на території об'єкта, найближчих правоохоронних органів, лікарняних закладів, пожежних та інших аварійно-рятувальних служб.

(посада керівника підрозділу (організації-розробника)

(підпис)

(прізвище, ініціали)

УЗГОДЖЕНО*:

Керівник (спеціаліст)
служби охорони праці підприємства

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Юрисконсульт

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Підготував **М. Федоренко**

* У разі потреби Інструкція узгоджується з іншими уповноваженими службами, підрозділами і посадовими особами підприємства, перелік яких визначає служба охорони праці.

ЗАПИТУВАЛИ? ВІДПОВІДАЄМО!



У рубриці публікуються офіційні роз'яснення центральних органів виконавчої влади, які регулюють питання у певній сфері державного нагляду, та коментарі посадових осіб, спеціалістів, наукових діячів та інших працівників заінтересованих органів виконавчої влади, а також підприємств та організацій.

Разом з тим звертаємо увагу, що листи (надані коментарі) не можуть містити нових правових норм, а носять лише роз'яснювальний, інформаційний характер.



1. Чи відноситься ПУЕ-86 до нормативно-правового акта?

2. ПУЕ-86 затверджені відповідним Міністерством СРСР у 1986 р., а зміни та доповнення вносяться наказами Міненергоснагляду України. Хіба це не суперечить частині 3 ст. 117 Конституції України, Указу Президента України від 3 жовтня 1992 р. № 493 «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» (із змінами) та вимогам Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 р. № 731 (із змінами)?

3. Чи повинні ПУЕ-86, а також зміни і доповнення до нього подаватися на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України, оскільки вони поширюються на невизначене коло осіб?

4. Чи має право Міненергоснагляд України вносити зміни і доповнення власними наказами до ПУЕ-86 та чи обов'язкове у цьому випадку їх застосування?

5. Чи мають право посадові особи відповідних органів виконавчої влади накладати адміністративні стягнення за порушення вимог ПУЕ-86 та перевіряти знання по ПУЕ-86 в тій частині, до якої вносилися зміни та доповнення організаційно-розпорядчими документами?

6. Чому зміни та доповнення до ПУЕ-86 не вивішуються на офіційному сайті Міненергоснагляду України, а вивішуються лише накази, оскільки згідно з вимогами діловодства, додатки до наказів є їх невід'ємною частиною?

За зверненням редакції



ЛИСТ ВІДОКРЕМЛЕНОГО ПІДРОЗДІЛУ «НАУКОВО-ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ» ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА «НАЦІОНАЛЬНА ЕНЕРГЕТИЧНА КОМПАНІЯ «УКРЕНЕРГО» (НТЦЕ) МІНЕНЕРГОВУГІЛЛЯ УКРАЇНИ
від 25.03.2016 № 02/02-1-1/657

НТЦЕ згідно з листом Держенергонагляду розглянув запит редакції журналу «Охорона праці» щодо перегляду і застосування Правил улаштування електроустановок.

Перед тим, як дати відповіді на запитання, наведемо ряд загальних пояснень для кращого розуміння ситуації.

Абревіатурою «ПУЕ-86» позначимо «Правила устро́йства електроустановок» (М.: Енергоатомиздат, 6-е изд. перераб. и доп. — 1986. — 648 с.). Абревіатурою «ПУЕ» (ПУЕ:2006, ПУЕ:2009, ПУЕ:2014) позначимо видання переглянутих Правил в Україні.

У преамбулі запиту журналу «Охорона праці» стверджується, що Міністерство енергетики та вугільної промисловості України неодноразово вносило своїми наказами зміни та доповнення до ПУЕ-86, що фактично не відповідає дійсності: за весь період перегляду Правил в Україні (2004 — 2016 рр.) до ПУЕ-86 не внесено жодної окремої зміни або доповнення. Усі зміни і доповнення внесені шляхом поетапного приведення текстів окремих глав



Нормативно-правовий акт — офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою законодавством процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування (п.1.4 Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12.04.2005 № 334/5)

Нормативний документ — документ, що встановлює правила, настанови чи характеристики щодо діяльності або її результатів (частина 14 ст. 1 Закону України «Про стандартизацію» від 05.06.2014 № 1315-VII)



Кодекс усталеної практики – нормативний документ, що містить рекомендації щодо практик чи процедур проектування, виготовлення, монтажу, технічного обслуговування або експлуатації обладнання, конструкцій чи виробів (частина 4 ст. 1 Закону України «Про стандартизацію» від 05.06.2014 № 1315-VII)

Правил у відповідність до сучасного розвитку техніки і технологій та оформлення їх згідно з вимогами законів України та правил національної стандартизації.

У 2006 – 2008 рр. наказами Міненерговугілля в установленому порядку було внесено три зміни до ПУЕ:2006 (**підкреслимо – не до ПУЕ-86!**).

Непорозуміння можна пояснити користуванням скороченими назвами наказів «Про зміни та доповнення...», проте в повних текстах наказів про затвердження всіх переглянутих глав ПУЕ-86 написано: «...*шляхом викладення в новій редакції...*». Звичайно, кращою була б назва наказів: «Про затвердження нової редакції...», що відповідало б фактичному стану речей, однак суті справи це не міняє.

У запиті редакції журналу «Охорона праці» висловлені сумніви щодо дотримання вимог законодавства України в процесі перегляду Правил.

НТЦЕ в межах своєї компетенції пояснює, що всі перегляди ПУЕ-86, виконані міністерством у 2004 – 2016 рр. відповідно до вимог Технічних завдань, затверджених (або погоджених) керівництвом Міненерговугілля (далі – ТЗ) з дотриманням чинних в Україні законів, ДСТУ, ДБН та інших нормативних документів. Усі переглянуті глави (всього – 32) ПУЕ погоджені Мінрегіоном України, затверджені і введені в дію відповідними наказами Міненерговугілля. У кожному наказі вказано конкретно, *на заміну* якої глави ПУЕ-86 (чи ПУЕ) вводиться переглянута глава. До речі, всі накази міністерства про затвердження переглянутих глав ПУЕ-86 (ПУЕ) пройшли перевірку Мін'юстом України в установленому порядку.

Таким чином, будь-яких порушень вимог Конституції України та інших документів про державну реєстрацію нормативних актів стосовно ПУЕ НТЦЕ не бачить.

На наш погляд, слід також мати на увазі, що ПУЕ-86 – результат колективної творчості, в тому числі – українських організацій (про що зазначено в субтитрі до ПУЕ-86).

Далі спробуємо дати конкретні відповіді на запитання редакції журналу «Охорона праці».

Питання 1. Чи відноситься ПУЕ-86 до нормативно-правового акта?

Відповідь. Ні, не відноситься.

Це питання цілком справедливо наведено першим, бо питання про «правовий» характер ПУЕ є ключовим, від якого залежать відповіді на інші запитання.

Ретельне вивчення столітньої історії документів, які є попередниками ПУЕ-86, не виявило ні однієї згадки про погодження їх текстів органами юстиції, так само як не виявлено визначення ПУЕ-86 як нормативно-правового документа. До речі, в ті часи різниця між «нормативно-правовим» і «нормативно-технічним» документом не мала такого значення, як тепер.

Керуючись критеріями сучасного українського законодавства, ПУЕ-86 мали б бути нормативно-правовим актом, бо в них був розділ 7 «Спеціальні електроустановки», які не входили до складу Міненерго (транспорт, комунально-побутові споживачі, зв'язок та ін.). Однак після розробки у 1999 – 2000 рр. Міністерством праці та соціальної політики України Правил будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок (НПАОП 40.1-1.32-01) (введені в дію наказом Мінпраці № 272 від 21.06.2001) на території України втратили чинність глави ПУЕ-86: 5.4, 5.5, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.6. Міненерго України підтримало ініціативу Мінпраці, бо доцільність регламентації галузевими ПУЕ спеціальних електроустановок, що належать до інших відомств, викликала сумнів у багатьох фахівців і посадовців. Після цього ПУЕ-86 в Україні втратили ознаку «міжгалузевого» документа. У зв'язку з відсутністю у Правилах правових положень Мін'юст України ні в 2006 р., коли були переглянуті глави щодо улаштування ліній електропередавання, ні потім не вважало за потрібне брати на державну реєстрацію переглянуті глави ПУЕ.

У згаданому ТЗ написано, що ПУЕ – *це галузевий технічний нормативний документ*, який стосується улаштування надійних і безпечних електроустановок загального призначення, що не містить правових норм і кон'юктурних вимог.

Таким чином, незалежно від статусу ПУЕ-86 статус Правил, виданих в Україні, визначається як *галузевий нормативно-технічний документ*, який не відноситься до нормативно-правових актів.

Питання 2. ПУЕ-86 затверджені відповідним Міністерством СРСР у 1986 р., а зміни та доповнення вносяться наказами Міненерговугілля України. Хіба це не суперечить частині 3 ст. 117 Конституції України, Указу Президента України від 3 жовтня 1992 р. № 493 «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» (зі змінами) та вимогам Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 р. № 731 (зі змінами)?

Відповідь. Ні, не суперечить. Автори запитань виходять з помилкового визначення ПУЕ як нормативно-правового акта (див. відповідь на питання 1).

Відповідно до прикінцевих положень Закону України «Про стандартизацію» протягом 15 років з дати набрання чинності цим Законом центральні органи виконавчої влади мають право у відповідних сферах діяльності та в межах своїх повноважень переглядати* галузеві нормативні документи.

*Перегляд – внесення всіх необхідних змін до змісту та оформлення нормативного документа, результатом якого є прийняття нового нормативного документа.

Питання 3. Чи повинні ПУЕ-86, а також зміни і доповнення до нього подаватися на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України, оскільки вони поширюються на невизначене коло осіб?

Відповідь. Ні, не повинні.

Щодо «невизначеного кола осіб» звернемось до офіційних видань ПУЕ-86, а також ПУЕ 2009 і 2014 рр., у субтитулах яких одна і та ж фраза: «Для інженерів і техніків, зайнятих проектуванням, улаштуванням (монтажем) та експлуатацією електроустановок». На наш погляд, коло осіб визначено досить чітко.

Питання 4. Чи має право Міненерговугілля України вносити зміни і доповнення власними наказами до ПУЕ-86 та чи обов'язкове у цьому випадку їх застосування?

Відповідь. Так, має.

Див. ст. 7 Закону України «Про електроенергетику», пункт 4, переліки 2), 55), 70), пункт 8 «Положення про Міністерство енергетики та вугільної промисловості України»; постанову Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР (ВРВ, 1991, № 46); наказ Міненерго України від 10.09.1991 № 54 «О порядке временного действия отдельных нормативных актов Союза ССР в отрасли»; наказ Міністерства енергетики та електрифікації України від 30.03.1995 № 56 «Про використання нормативних документів Міненерго СРСР...».

За умови затвердження ПУЕ наказом Міненерговугілля вирішується питання про обов'язковість застосування документа. Так, Положенням про Міністерство енергетики та вугільної промисловості України, яке затверджене Указом Президента України від 06.03.2011 № 382/2011, визначено: «Накази Міненерговугілля України, видані в межах його повноважень, є обов'язковими до виконання центральними органами виконавчої влади, їх територіальними органами та місцевими державними адміністраціями, ... підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності та громадянами».

Питання 5. Чи мають право посадові особи відповідних органів виконавчої влади накладати адміністративні стягнення за порушення вимог ПУЕ-86 та перевіряти знання за ПУЕ-86 в тій частині, до якої вносилися зміни та доповнення організаційно-розпорядчими документами?

Відповідь. Так, мають – у межах законодавства України.

У 2016 р. очікується затвердження наказом Міненерговугілля ПУЕ:2016 як окремого нормативного документа (а не глав ПУЕ, як було до цього) і відповідне припинення чинності ПУЕ-86 в Україні.

Питання 6. Чому зміни та доповнення до ПУЕ-86 не вивішуються на офіційному сайті Міненерговугілля України, а вивішуються лише накази, оскільки згідно з вимогами діловодства, додатки до наказів є їх невід'ємною частиною?

Відповідь. Нові тексти переглянутих глав були опубліковані в збірнику інституту «Укр-сільенергопроект» «Розподільчі мережі» та оприлюднені на офіційному сайті НЕК «Укр-енерго» www.ukrenergo.energy.gov.ua. Крім того, перша і друга редакції нових текстів офіційно були направлені на відгук у зацікавлені (компетентні) організації і на підприємства України згідно з ТЗ (усього 156 адрес).

Науково-технічні аспекти перегляду ПУЕ і дискусійні питання обговорено на науково-практичних конференціях та науково-технічних нарадах різних рівнів, спеціальних узгоджувальних нарадах із залученням зацікавлених сторін та авторитетних фахівців галузі.

Більш детально про перегляд ПУЕ в Україні викладено в спеціальній статті, яка має вийти друком у найближчому номері журналу «Енергетика і електрифікація».

НТЦЕ висловлює вдячність редакції журналу «Охорона праці» за небайдужість до становлення вітчизняної нормативної бази і має надію на подальші конструктивні зауваження і пропозиції до поліпшення ПУЕ.

Головний інженер НТЦЕ, доцент, канд. техн. наук,
наук. керівник перегляду ПУЕ А. О. Квицинський

Національні стандарти та кодекси усталеної практики застосовуються на добровільній основі, крім випадків, якщо обов'язковість їх застосування встановлена нормативно-правовими актами (частина 2 ст. 23 Закону України «Про стандартизацію» від 05.06.2014 № 1315-VII)



Згідно з наданим роз'ясненням від 20.10.2015 № 3553/0/5.2-05/6/15 ми не отримали відповіді, чи можливо провести навчання лікаря ветеринари у навчальному центрі для призначення відповідальним за наглядом, технічним станом та експлуатацією посудин, що працюють під тиском, а також відповідального з нагляду за технічним станом та експлуатацією посудин, оскільки в Сумському філіалі ДНДІЛДВСЕ Класифікатором професій ДК 003:2010 (розділ «Ветеринари») та штатним розписом посади інженерів не передбачені, у наявності є посади лікарів ветеринари, лаборанти, ветсанітари.

За зверненням Сумського філіалу ДНДІЛДВСЕ



Організація експлуатації засобів виробництва підвищеної небезпеки характеризується триступеневою структурою: особа, відповідальна з нагляду за утриманням – особа, відповідальна за технічний стан – особа, відповідальна за безпечну експлуатацію



ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 25.03.2016 № 3328/2/5.2-ДП-16

Державна служба України з питань праці розглянула ваш лист щодо навчання, призначення відповідального за справний стан і безпечну експлуатацію посудин, що працюють під тиском, та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до вимог «Правил устроювання и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением» (НПАОП 0.00-1.59-87) власник зобов'язаний призначити наказом із числа інженерно-технічних працівників, які пройшли у встановленому порядку перевірку знань цих Правил, відповідальних за справний стан і безпечну експлуатацію посудин, а також відповідальних з нагляду за технічним станом та експлуатацією посудин.

Відповідальність за справний стан і безпечну експлуатацію посудин підприємства (цеху, дільниці) має бути покладена наказом на інженерно-технічного працівника, якому підпорядкований персонал, що обслуговує посудини.

Одночасно інформуємо, що НПАОП 0.00-1.59-87 чинні в частині, що не суперечить законодавству України.

За застарілою термінологією інженерно-технічні працівники (ІТП) – це категорія працівників, яка здійснювала організацію та керівництво виробничим процесом у господарській сфері.

Щодо правомірності використання терміну «ІТП» дозволяють судити деякі нормативно-правові акти, зокрема, Кодекс законів про працю України, Класифікатор професій ДК 003:2010, Закон України «Про охорону праці», в яких визначені терміни: працівник, робітник, технічний службовець тощо.

Одночасно інформуємо, що з метою приведення у відповідність до вимог чинного законодавства наразі опрацьовується проект Правил безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском.

Згідно з вимогами 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 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (НПАОП 0.00-4.12-05), працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі та студенти під час трудового і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Перший заступник Голови М. Бардонов

У разі невизначення відповідальних осіб відповідальність за експлуатацію засобів виробництва покладається на керівника суб'єкта господарювання, який утримує засоби виробництва



Енергетик нашого підприємства при перевірці знань правил електробезпеки на право бути відповідальним за електрогосподарство в комісії підприємства за участю інспектора Держпраці двічі отримав за результатами перевірки знань оцінку «не знає». Перший раз – 14.12.2015 р., повторно – 18.01.2016 р. Можна у нього ще приймати екзамени? Інспектор управління Держпраці, посилаючись на Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів (2012 р.), Положення про навчання та перевірку знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05), нам у цьому відмовляє. Каже, що це не передбачено Правилами. А наш енергетик, за його словами, повинен відповідно до Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів (НПАОП 40.1-1.21-98) бути відсторонений від роботи підвищеної небезпеки (роботи в діючих електроустановках) і з ним ми повинні вирішувати кадрові питання відповідно до Кодексу законів про працю.

Роз'ясніть, будь ласка, на сторінках журналу: правий інспектор чи ні, і як нам у цьому випадку поступати?

За зверненням інженера з охорони праці ТОВ «Вибір»



ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 11.03.2016 № 2531/2/4.4-ДП-16

Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) розглянула звернення інженера з охорони праці ТОВ «Вибір», отримане від ДП «Редакція журналу «Охорона праці», та повідомляє. Організація проведення навчання та перевірки знань з питань охорони

праці регламентується Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі – Типове положення).

Пунктом 3.1. Типового положення визначено, що працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі та студенти під час трудового і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

Згідно з п. 3.10. Типового положення перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці (далі – комісія) підприємства, склад якої затверджується наказом керівника.

Участь представника спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці або його територіального управління (далі – представник Держпраці) у складі комісії обов'язкова лише під час первинної перевірки знань з питань охорони праці у працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки.

У разі неможливості з поважних причин взяти участь у засіданні комісії представника Держпраці правочинність її рішення підтверджують своїми підписами інші члени комісії, але в складі не менше трьох осіб.

При незадовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці працівники протягом одного місяця повинні пройти повторне навчання і повторну перевірку знань (п. 3.16 Типового положення).

Відповідно до п. 1.3.1 Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці від 09.01.1998 за № 4, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 10.02.1998 за № 93/2533 (далі – Правила), керівник підприємства повинен призначити відповідального за справний стан і безпечну експлуатацію електрогосподарства з числа інженерно-технічних працівників, які мають електротехнічну підготовку і пройшли перевірку знань у встановленому порядку.

Згідно з п. 2.1.4 Правил забороняється допускати до роботи в електроустановках осіб, які не пройшли навчання і перевірку знань зазначених Правил.

Враховуючи зазначене, повторна перевірка знань з питань охорони праці проводиться після повторного навчання з питань охорони праці. Типове положення не встановлює вимоги щодо кількісних показників повторних навчань з питань охорони праці та відповідно засідань комісій з перевірки знань.

Додатково повідомляємо, що трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України, Цивільним кодексом України та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами. У разі виявлення незадовільних результатів повторної перевірки знань з питань охорони праці роботодавець може застосувати заходи реагування (звільнення, відсторонення від роботи, переведення на іншу роботу тощо) щодо працівника відповідно до укладених трудових договорів та Кодексу законів про працю України.

Звертаємо вашу увагу, що листи центральних органів виконавчої влади мають лише інформативний характер і не встановлюють правових норм.

Перший заступник Голови М. Бардонов

Прошу надати роз'яснення з наступних питань:



1. Чи потрібно юридичній особі, яка надає консультаційні послуги та не має будь-якого виробництва, з кількістю працівників 12 осіб, обов'язково створювати службу охорони праці або в порядку сумісництва виконувати цю роботу особами, які мають відповідну підготовку. Яка повинна бути кількість таких осіб (достатньо однієї особи)?

2. Які вимоги до таких осіб, які мають відповідну підготовку: лише пройти навчання у навчальному центрі чи закладі, що має відповідний дозвіл Держгірпромнагляду (Держпраці), та отримати посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці, чи ще якісь вимоги?

Члени комісії з перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві (яке надає лише консультаційні послуги) повинні пройти навчання лише в навчальному центрі – закладі, що має відповідний дозвіл Держгірпромнагляду (Держпраці), і отримати посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці?

Яка відповідальність юридичної особи та її посадових осіб, якщо на підприємстві, яке надає консультаційні послуги і не має виробництва, з кількістю працівників 12 осіб, немає служби охорони праці, не покладено цю роботу на осіб, які мають відповідну підготовку, не залучені сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку?

За зверненнями громадян

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 46 Кодексу законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII)



Відповідно до ст. 67 Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-IV відносно підприємства з іншими суб'єктами господарювання та громадянами здійснюються на основі договорів і вони вільні у виборі предмета договору, визначенні зобов'язань, інших умов господарських взаємовідносин, що не суперечать законодавству України. Сторонами будь-якого договору є замовник та підрядник. Підрядниками можуть виступати як організації (юридичні особи), так й окремі громадяни (фізичні особи).



**ЛИСТ ДЕПАРТАМЕНТУ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
від 30.12.2015 № 6374/0/4.4-06/6/ДП-15**

Державна служба України з питань праці розглянула звернення про створення служби охорони праці на підприємстві і повідомляє.

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон) 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 цієї метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охорони праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їхні обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

На основі Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 № 255, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 01.12.2004 за № 1526/10125 (далі – Типове положення про службу охорони праці) з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів роботодавець розробляє і затверджує Положення про службу охорони праці відповідного підприємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників згідно із законодавством.

Відповідно до п. 1.4 Типового положення про службу охорони праці на підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають виробничий стаж роботи не менше трьох років і пройшли навчання з питань охорони праці. Норми законодавства з питань охорони праці не встановлюють обов'язкову чисельність служб охорони праці на підприємстві.

Частиною 3 ст. 64 Господарського кодексу України підприємствам надано право самостійно визначати свою організаційну структуру, встановлювати чисельність працівників і штатний розпис.

Згідно з п. 1.6 Типового положення про службу охорони праці навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників служби охорони праці проводяться в установленому законодавством порядку під час прийняття на роботу та періодично один раз на три роки.

Порядок проведення навчання посадових осіб визначено у розділі 5 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 січня 2005 р. № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15 лютого 2005 р. за № 231/10511 (далі – Типове положення).

Згідно з п. 5.3 Типового положення члени комісії з перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві проходять навчання у галузевих навчальних центрах або навчальних закладах та установах, які проводять відповідне навчання. Перевірка знань осіб, які пройшли навчання у галузевих навчальних центрах, проводиться комісією, створеною наказом вищого органу.

Відповідно до п. 5.4 Типового положення посадові особи малих підприємств, де немає можливості провести навчання безпосередньо на підприємстві та створити комісію з перевірки знань з питань охорони праці, проходять навчання у навчальних закладах та установах, які в установленому Типовим положенням порядку проводять відповідне навчання.

На даний час Порядком 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, визначає, що суб'єкт господарювання, який має намір проводити навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, письмово повідомляє про це територіальний орган Держпраці у формі декларації відповідності.

Щодо питання про відповідальність можна зазначити, що згідно зі ст. 43 Закону про порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

В Україні під європейським впливом формуються суб'єкти господарювання за напрямками: аутсорсинг та аутстафінг, використання яких не заборонено чинним законодавством України (наприклад, Господарським та Цивільним кодексами України).

Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП).

Згідно зі ст. 44 Закону за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності за законом.

Відповідно до частини 5 ст. 41 КУпАП порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів господарювання – від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Норми законодавства України про кримінальну відповідальність регулюються Кримінальним кодексом України (далі – КК), який має своїм завданням забезпечення охорони прав і свобод людини і громадянина від злочинних посягань.

Зокрема, частиною 1 ст. 271 КК визначено, що порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом господарювання, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Також частина 2 цієї статті встановлює, що те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

Перший заступник Голови **М. Бардонов**

Аутсорсинг – угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції (розділ 4 ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності»)
Аутстафінг (від англ. outstaffing) – залучення компанією позаштатного фахівця, який має відповідні знання, професійні навички і досвід на час виконання певних видів робіт, іншими словами аутстафінг – оренда персоналу.



ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Просимо надсилати запитання до редакції у зручний для Вас спосіб за вказаною адресою. Ваші запитання розглянуть компетентні фахівці, а їхні відповіді будуть опубліковані на сторінках додатка.

**Адреса
для письмової кореспонденції:**
Державне підприємство
«Редакція журналу «Охорона праці»,
вул. Попудренка, 10/1,
м. Київ, 02100.
Електронна пошта:
dnopop@gmail.com

**Під час оформлення
запитань та їх надсилання
до редакції поштою або на
електронну адресу просимо
дотримуватися вимог
статті 5 Закону України
«Про звернення громадян».**



НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ОХОРОНА ПРАЦІ

**НА ДОПОМОГУ СПЕЦІАЛІСТУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
№ 5/2016**

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



Редакція журналу «ОХОРОНА ПРАЦІ»

Ціни від виробника!

Знаки безпеки, що відповідають Технічному регламенту,
стандартні і на замовлення



ВІДПОВІДАЛЬНИЙ
ЗА ПОЖЕЖНУ БЕЗПЕКУ



Передплачуйте єдиний в Україні
державний науково-виробничий
журнал «Охорона праці»

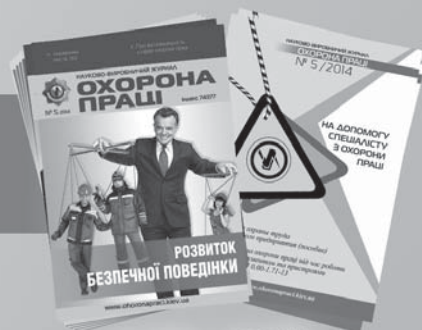
Індекси журналів:

«Охорона праці» – 74377

«Охрана труда» – 74378

Поліграфічні послуги:

знаки безпеки,
брошури, буклети,
календарі, грамоти, листівки
(044) 559-62-79



64 стор. + 64 стор.
КОРИСНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Плакати з охорони праці

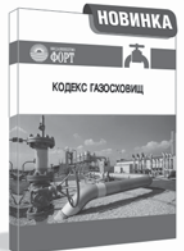


Надаємо рекламні
послуги на сторінках
журналу та додатка
тел.: (044) 296-05-65,
296-82-56

mail@ohoronapraci.kiev.ua
www.ohoronapraci.kiev.ua

02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1,
тел./факс (044) 559-19-51, тел. 558-74-27

ЛІТЕРАТУРА: НОРМАТИВНА, ТЕХНІЧНА,
НАВЧАЛЬНА, ДОВІДКОВА



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