

■ Керівник СОП:
завдання та обов'язки

■ Досвід Южно-Української АЕС
у галузі охорони праці



№ 6/2016

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

індекс 74377



www.ohoronapraci.kiev.ua

БЕЗПЕКА ПОНАД УСЕ!

АВЦЕНТР

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

3M

CERVA

DUPONT

BICAP

BLS

UNIVET

EVONIK

MAPA

SCOTT

VOCHOC

VOSS

+380 44 230-87-07

WWW.AVCENTR.COM.UA

ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ



ВОСТОК СЕРВИС



СПЕЦОДЯГ

СПЕЦВЗУТТЯ

ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

uvex 3M

Ansell

PANDA

HECKEL

JSP

NITRAS

SAFE-TEC

Honeywell

SAFETY.Lab

plum

ТОВ «Восток-Сервіс»

Сайт: ukrvostok.prom.ua

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

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



ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО

«КИЇВСЬКИЙ ЕКСПЕРТНО-ТЕХНІЧНИЙ ЦЕНТР ДЕРЖПРАЦІ»

Правові аспекти діяльності підприємства:

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

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА:

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

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



10248
ISO/IEC 17065



80076
ISO/IEC 17021



211889
ДСТУ ISO/IEC 17025

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

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

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



ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

На написання цього матеріалу мене надихнула **Міжнародна науково-практична конференція з управління ризиками**, яку журнал уже вчетверте успішно провів спільно з Держпраці України.

Під час дводенних дискусій і пошуку відповідей на сучасні виклики у сфері охорони праці провідні українські та закордонні фахівці, учасники конференції наголосили на вирішальній ролі керівника — лідера колективу: саме **від характеру й волі директора (власника) головним чином залежить безпека праці на підприємстві чи в організації**.

На жаль, управлінці, топ-менеджери нерідко вишуковують контраргументи в ситуаціях, коли потрібно нести відповідальність за вчинені дії чи бездіяльність, що призвели до нещасного випадку. За бажання будь-хто, доклавши певних зусиль, може віднайти юридичні шляхи ухилення від персональної відповідальності. Проте **розплатою стає моральний чинник**, який важким тягарем лягає на душу: чи все я зробив, щоб убезпечити працівника від біди, посилаючи його на небезпечні завдання з надією, що й цього разу минеться?

У наших реаліях людина, яка наймається на роботу, фактично **вимушена торгувати своїм здоров'ям**, довіряючи себе тим, хто має владу, і свідомо не зважаючи на шкідливі й небезпечні умови праці, заради того, щоб прогодувати сім'ю, поставити на ноги дітей, заробити прибуток директору, наповнити казну держави.

Настав час, коли директори — прості й генеральні, президенти, голови, начальники, керівники, менеджери тощо — мають усвідомити особисту відповідальність за долю своїх підлеглих. **І що вищі делеговані чи взяті на себе владні повноваження, то більша ця відповідальність**. Сьогодні мало бути менеджером, потрібно стати лідером.

Лідерство в охороні праці — одне з найважливіших понять, адже саме від лідера, його гуманності та моральності залежить, чи зуміє він створити на підприємстві умови праці відповідно до НПАОП, чи свідомо й цинічно, не забезпечивши належних умов, наражатиме працівників на небезпеку.

Лідер — це той, кому вдається перетворити співробітника на свого однодумця або послідовника у вирішенні питань щодо збереження життя і здоров'я людей на виробництві. Серед якостей, притаманних справжньому лідеру, вчені виокремлюють **відповідальність за інших людей**. Лідер не обіцяє того, чого не може зробити, та завжди дотримує свого слова. Він є лідером не для себе, а для інших, і головний пріоритет у його роботі — майбутнє і добробут людей, які йдуть за ним. Він може бути жорстким, авторитарним, безкомпромісним, але не має права бути безвідповідальним, байдужим.

У **стандарті ISO 9001:2015** поняття лідерства визначено так: «Лідерство — це умови формування, прояву та існування авторитету менеджера, визнання його заслуг, кваліфікації, досвіду, сприятливих людських якостей. Стиль управління — це те, з чого складається лідерство, тому що саме в реалізації певного стилю управління формується лідерство як комплекс таких ознак, як повага, визнання й авторитет».

Журнал планує всебічно висвітлювати тему лідерства щодо управління охороною праці, винести її на обговорення широкого загалу для **формування кращих лідерських якостей, насамперед у вищого керівництва**. Задля безпеки праці.

Панове керівники! Від нас у цьому житті залежить дуже багато. Тож дбаймо про тих, хто довірив нам своє життя і добробут своєї родини. Для цього потрібно **створювати належні умови праці, самим дотримуватися правил безпеки й вимагати цього від підлеглих**.

Головний редактор журналу «Охорона праці» **Дмитро Матвійчук**

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

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

Мірошниченко Олексій Валентинович — виконавчий віце-президент Конфедерації роботодавців України

Савчук Сергій Петрович — Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні

Українець Сергій Якович — заступник голови Укрнафтогазпрофспілки

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

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

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



Зміст

■ Безпека праці

Дмитро Матвійчук
За легальні та безпечні робочі місця 4
За результатами засідання колегії Держпраці в Батурині

Людмила Солодчук
Ударимо по ризиках! 6
Репортаж про IV Міжнародну конференцію «Управління ризиками в системах менеджменту охорони праці та промислової безпеки»

Людмила Солодчук
Арунас Лупейка: «Що більше людині дається свободи, то більшу відповідальність вона повинна на себе взяти» 10
Інтерв'ю із заступником керівника Державної інспекції праці Литви

Людмила Солодчук
Орієнтир – інтегрована система менеджменту 18
Про основні напрями працезохоронної роботи в НАК «Нафтогаз України»

Сергій Колесник
Посилити увагу до ринкового нагляду 20
Про Стратегію розвитку системи технічного регулювання на період до 2020 року

Олег Моїсеєнко
Роботи з підвищеною небезпекою: дивись у корінь! 22
Про терміни «роботи з підвищеною небезпекою» і «роботи підвищеної небезпеки»

Сергій Колесник
Слухай своїх, щоб чужих не боятися 26
Досвід проведення планових комплексних перевірок Южно-Української АЕС спеціалістами відділу ОП

Олег Моїсеєнко
Керівник СОП: завдання та обов'язки 28
Як правильно скласти посадову інструкцію керівника служби охорони праці

Микола Федоренко
Відчуй відмінність 32
Про особливості вживання таких термінів, як «список» і «перелік», «номенклатура» й «табелъ оснащення», «реєстр» і «каталог»

Сергій Колесник
Складна штука – життя 34
Коли поступливість і доброта керівника призводять до трагедії

Володимир Потебешко
Установи основну причину нещасного випадку 35
Навчальний практикум журналу на допомогу спеціалістам з ОП

Наталія Романенко
Наломали дров 36
На конкретних прикладах з'ясуємо причини нещасних випадків: особиста необережність чи порушення дисципліни

■ Медицина праці
Олександр Фандеев
Зміни ставлення до стресу – і зможеш управляти ним 38
Презентація практичного посібника МОП у рамках семінару «Попередження виробничого стресу»

Валентин Кальниш
Стрес на робочому місці і проблема напруженості праці 39
Деякі аспекти оцінювання напруженості праці на робочих місцях

Олександр Фандеев
Шумова карта проти «повідільного вбвиці» 42
Компанія «Тетра Пак Україна» замовила науковцям створення карти шуму для свого підприємства

Олександр Коробка
Медичний недогляд 44
Про причини випадків природної смерті на виробництві

Сергій Павлюченко
За належної профілактики уран не страшний 47
Як утримати радіаційний вплив на працівників у допустимих межах

Сергій Колесник
Бережіть зіницю ока 48
Про засоби та методи захисту очей під час роботи

■ Соціальний захист

Віталіна Звягінцева, Катерина Українцева
«Природна» смерть на робочому місці 50
До чого призводять неякісний медогляд і небажання роботодавця зменшити фізичне навантаження працівника

■ На допомогу фахівцю з охорони праці

Безпечна експлуатація деревообробних верстатів

Орієнтири щодо попередження виробничого стресу



Читайте в наступному номері:
Оптимізація експертного обстеження навантажувачів
Вимоги до безпеки конвеєрного транспорту

ЧИТАЙТЕ НАС НА
www.facebook.com/1415021262063604



На першій сторінці обкладинки колаж Олександра Антоненка

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. –
Моїсеєнко Олег Васильович (097) 694-01-21
Волинська, Івано-Франківська, Житомирська, Закарпатська, Київська та м. Київ, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька обл. –
Фандеев Олександр Іванович (044) 296-01-73

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

Підписано до друку 31.05.2016. Формат 60х84/8. Папір – крейдований глянцевий. Друк – офсетний. Ум. друк. арк. – 14,02. Наклад 4 107. Зам. № 621. Надруковано в друкарні ТОВ «Інтерекспресдрук». 03680, Київ, вул. Сим'ї Сосніних, 3.
Журнал видається українською та російською мовами. Загальний наклад – 5 915 прим.
Редакція журналу «Охорона праці» – колективний член Європейської асоціації з безпеки.

© ОХОРОНА ПРАЦІ

Передплатний індекс 74377
Передплата ціна – 97 грн 85 коп.

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



27 травня 2016 року відбулося засідання колегії
Державної служби України з питань праці

За легальні та безпечні робочі місця

На колегії було розглянуто результати здійснення територіальними органами Держпраці державного нагляду (контролю) щодо виявлення неоформлених трудових відносин та стан забезпечення територіальних підрозділів фахівцями з питань гігієни праці.



Саме місце проведення колегії надихало її учасників, стало стимулом до підвищення відповідальності за свою роботу, державницького ставлення до обговорюваних питань, вияву активної громадянської позиції. Адже **місто Батурин** свого часу було столицею гетьманської України. Звідси бере початок наша державність. Нинішня агресія північно-східного сусіда є ніби відлунням давніх трагічних подій у Батурині. Тому учасники засідання були по-особливому зібрані, я б сказав, по-державному відповідальні. Це позначилося на атмосфері та результатах заходу.

У роботі колегії брали участь **заступник міністра соціальної політики Валерій Ярошенко**, **перший заступник голови Чернігівської ОДА Леонід Сахневич**, представники апарату Держпраці, керівники територіальних органів і державних підприємств. Тон розмові задав **Голова Держпраці Роман Чернега**, провівши глибокий, об'єктивний та принциповий аналіз стану справ у наглядовому органі.

Р. Чернега зазначив, що Держпраці загалом є лідером серед інших ЦОВВ щодо виконання завдань з реформування. Керівник Держпраці націлює підлеглих на активізацію роботи, пошук ефективних сучасних підходів до **вирішення наявних проблем та актуальних завдань**. Серед них: неформальна зайнятість, прихований травматизм і не-об'єктивність статистики, викорінювання проявів корупції, завершення ліквідації структур Держгірпромнагляду, підбір та навчання інспекторів, організація мобілізаційної ро-

боти, діяльність започаткованих інформаційно-консульта-тивних пунктів у районах, робота громадських рад, відшко-дування заборгованості по зарплаті на підприємствах краї-ни, безпека ліфтів, посилення уваги до вивчення питань з охорони праці у професійно-технічних навчальних закла-дах (останнє, як зазначив Р. Чернега, потрібно починати з дитячого садка). Для популяризації передового досвіду Держпраці започаткувала новий проект — **конкурс на краще підприємство з охорони праці**.

Практика показує, що безпека праці залежить не лише від суми виділених коштів, а здебільшого від **ставлення керівника до питань охорони праці. Потрібно долати байдужість**. Важливо не просто продемонструвати, що норма-тивні вимоги виконані, а досягти реальної безпеки праців-ника на кожному робочому місці. Адже прописати в норма-тивах все неможливо. На більшій свободі в прийнятті рі-шень безпосередніми керівниками та їхній відповідальності наголошували й наші міжнародні **партнери з Литви та Польщі** на IV Міжнародній науково-практичній конферен-ції з управління ризиками.

Заступник міністра соціальної політики **Валерій Яро-шенко** звернув особливу увагу на тривожну тенденцію до **зростання неформальної зайнятості**. Тоді як дефіцит Пен-сійного фонду виріс до 145 млрд грн, близько 3,5 млн пра-цюючих громадян не сплачують жодної копійки до соціальних фондів. Починаючи з 1990-х років 2,3 млн осіб, зайнятих

Таблиця 2

Період аналізу	Кількість працюючого населення	Кількість працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці	Питома вага, %
2012	4 642 066	1 164 707	25,1
2013	5 292 627	1 785 376	33,7
2014	4 440 803	1 322 169	29,8
2015	5 261 860	1 492 348	28,4

Згідно з підпунктом 15 пункту 4 Положення, Держпраці відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, зокрема нагляд (контроль) за: виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань; своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на мінімізацію шкідливої дії чинників виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників; наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників.

Офіційні дані, що надійшли від закладів Державної санітарно-епідеміологічної служби протягом 2015 р., про кількість виявлених у процесі періодичних медоглядів за 2012–2015 рр. осіб з підозрою на професійне захворювання, відображено в табл. 3.

Таблиця 3

Період аналізу	Охоплено ПМО	Виявлено осіб з підозрою на профзахворювання	%
2012	1 238 536	5000	0,4
2013	1 655 104	4594	0,3
2014	1 157 773	2485	0,2
2015	1 363 531	1569	0,1

Динаміку професійної захворюваності за минулі чотири роки наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Період аналізу	Кількість працюючого населення	Профзахворюваність		Динаміка
		кількість зареєстрованих хронічних профзахворювань	показник на 10 000 працівників	
2012	4 642 066	5158	11,1	–
2013	5 292 627	5486	10,4	–0,7
2014	4 440 803	3733	8,4	–2,0
2015	5 261 860	1811	3,4	–5,0

Таким чином, протягом 2012–2015 рр. показник кількості зареєстрованих випадків хронічних профзахворювань на 10 тис. осіб має сталу тенденцію до значного зменшення, що пов'язано з низькою якістю проведення медичних оглядів працівників та відсутністю контролю за роботою комісій, які проводять медичні огляди.

* * *

На засіданні колегії виступили начальник Управління інспекційної діяльності **Наталія Ємельянова**, начальник відділу державного контролю за питаннями праці **Ігор Дегнера**, головний спеціаліст з питань гігієни праці **Людмила Харчук**. Вони дали фахові роз'яснення та відповіли на запитання учасників засідання. Голова служби та колеги щиро подякували керівникам Управління Держпраці у Чернігівській області та ЕТЦ Сергію Дорошенку і Миколі Штаньку за сприяння в роботі колегії.

Дмитро Матвійчук
Фото автора

у сільському господарстві, не здійснюють відрахувань на соціальні потреби суспільства. Всі чомусь сподіваються, що держава про них подбає. Це прояв так званої совкової психології.

За інформацією Держстату, у 2015 р. в Україні неформальна зайнятість становила 4,3 млн громадян (26,4% всіх працюючих). Яка держава може витримати таке навантаження? Тому пріоритетним напрямом має стати легалізація робочих місць, і саме за результатами цієї роботи наглядовців доцільно оцінювати ефективність і результативність їхньої діяльності. Звичайно, найефективнішими будуть **економічні методи**. Діяти слід рішуче, доводити свою потрібність суспільству, а для забезпечення повноважень щодо здійснення нагляду та контролю — ініціювати належні зміни в законодавстві. Державі потрібен результат.

На сьогодні в Головних управліннях Держпраці **451 державний інспектор з питань праці** здійснює перевірки додержання вимог законодавства про працю, зокрема щодо оформлення трудових відносин з найманими працівниками. Упродовж січня — квітня 2016 року під час перевірок з питань оформлення трудових відносин із найманими працівниками виявили 143 суб'єкти господарювання, які використовують найману працю без належного оформлення трудових відносин із працівниками. Виявлено 228 працівників, які працювали без укладення трудового договору та 197 — без повідомлення ДФС.

Більшість суб'єктів господарювання, які використовують найману працю **без належного оформлення трудових відносин**, розташовано в таких областях: Івано-Франківська — 18, Кіровоградська — 17, Полтавська — 17, Харківська — 14 суб'єктів господарювання.

Не виявлено суб'єктів господарювання, які використовують найману працю без оформлення трудових відносин, у Вінницькій, Луганській та Миколаївській областях. Найменша кількість суб'єктів господарювання, що використовують найману працю, — у Донецькій, Сумській та Чернігівській областях.

Найбільше працівників, які працювали **без укладення трудового договору**, виявлено в таких областях: Закарпатська — 56, Кіровоградська — 32, Харківська — 27, Львівська — 21, Полтавська — 20 та Чернігівська — 16 працівників.

Крім того, перевірки виявлено: 32 суб'єкти господарювання, які використовують найману працю на підставі цивільних договорів, що мають ознаки трудового договору; 220 осіб, які виконують роботу на підставі цивільних договорів, що мають ознаки трудового договору.

Порівнюючи тенденції розвитку формальної та неформальної зайнятості в Україні, що спостерігалися впродовж минулих трьох років, слід вказати на їхню протилежність. Якщо рівень неформальної зайнятості населення від початку 2013 р. до середини 2015 р. виріс на 2,8%, то, відповідно, рівень формальної зайнятості за цей період знизився на 2,3%.

На колегії також зазначали, що у 2015 р. спостерігали тенденцію до збільшення кількості працюючих у шкідливих і небезпечних умовах праці проти 2014 р. (табл. 1, 2).

Таблиця 1

Період аналізу	Кількість працюючих у шкідливих і небезпечних умовах праці		Динаміка, %
	усього	з них жінок	
2012	1 164 707	293 741	–
2013	1 785 376	470 733	+34,8/+37,6
2014	1 322 169	380 234	–35,0/–23,8
2015	1 492 348	439 006	+11,4/+13,4



УДАРИМО ПО РИЗИКАХ!



Питання та проблеми управління ризиками, які порушували у своїх виступах доповідачі, викликали значний інтерес у закордонних гостей з Польщі та Литви



Під час проведення четвертої конференції журнал «Охорона праці» визнав лідерами рейтингу серед підприємств, що пропагують ризик-менеджмент, ТОВ «Технічні та управлінські послуги», корпоративного партнера TÜV SÜD і ПАТ НВЦ «Борщагівський хіміко-фармацевтичний завод» (за 2015 рік). Рейтинг журналу за значний особистий внесок у популяризацію і впровадження підходів ризик-менеджменту в системи управління охороною праці в Україні очолили керівник служби охорони праці «Бритіш Американ Табакко Україна» Ганна Самойленко та начальник відділу охорони праці компанії PepsiCo Ірина Шевчук.

Журнал «Охорона праці» за підтримки Державної служби України з питань праці та ДУ «Інститут медицини праці НАМН України» 18–19 травня провів **IV Міжнародну науково-практичну конференцію «Управління ризиками в системах менеджменту охорони праці та промислової безпеки»**. Учасники традиційно обговорювали досвід вітчизняних підприємств із використання методів та інструментів оцінки ризиків на робочих місцях, а також перспективи і шляхи впровадження ризик-менеджменту в управління охороною праці на державному рівні.

Участь у роботі конференції від України взяли заступник міністра соціальної політики України Валерій Ярошенко, Голова Державної служби України з питань праці Роман Чернега, директор Інституту медицини праці НАМН України Юрій Кундієв, Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні Сергій Савчук, фахівці з питань охорони праці підприємств, науковці та експерти. Міжнародний складник конференції представляли від Національної інспекції праці Польщі – **Петр Скварек (Piotr Skwarek)** і **Кароліна Гловцинська-Воелке (Karolina Glowczynska-Woelke)**, від Державної інспекції праці Литви – **Арунас Лупейка (Arunas Lupeika)**.

Головним «проривом» четвертої конференції стало те, що про необхідність впровадження ризик-орієнтованих підходів в управління охороною праці вже заговорили не тільки в працюючих інституціях і на сторінках журналу «Охорона праці», а й в уряді. А отже, можна очікувати відповідних законодавчих змін, які на решті зафіксують у нормативно-правовому полі України вимогу для роботодавців виявляти, оцінювати й запобігати ризикам отримання виробничих травм і професійних захворювань.



ВАЛЕРІЙ ЯРОШЕНКО,
заступник міністра соціальної
політики України

Безпека на виробництві має бути не менш пріоритетною, ніж економічні результати для будь-якого підприємства будь-якої держави. Сьогодні в багатьох країнах світу як головний механізм вирішення проблеми забезпечення професійної та промислової безпеки розглядають систему управління охороною праці, побудовану на основі оцінки ризиків для життя і здоров'я працівників.

Кожне підприємство — від малого до великого — має насамперед ці питання тримати на контролі, і їх слід визнати пріоритетними. Мінімізація виникнення таких ризиків — це шлях до значного підвищення продуктивності праці, рентабельності виробництва.

Сьогодні ми готуємо новий закон про зайнятість, який практично пройшов обговорення не тільки в центральних органах виконавчої влади, а й серед наших партнерів — профспілок, роботодавців. У документі буде визначено, що роботодавець зобов'язаний постійно підвищувати кваліфікацію працівника і завжди стежити за тими ризиками, які виникають на виробництві. Тобто сьогодні ми вводим в законодавче поле ці норми.

Для визначення основних напрямів впровадження ризик-орієнтованого підходу у вітчизняну систему управління охороною праці опрацьовано проект Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні. Передбачено врегулювати це питання на законодавчому рівні, а також провести скорочення кількості органів нагляду за охороною праці для зниження тиску на вітчизняного виробника. Але будь-яке скорочення не має погіршувати стан охорони праці в нашій державі.



РОМАН ЧЕРНЕГА,
Голова Держпраці

Уже четвертий рік поспіль проводиться ця конференція, що набула статусу міжнародної. Наш захід має абсолютну підтримку Міжнародної організації праці. Це не тільки робота від конференції до конференції, це наша співпраця з МОП, із соціальними партнерами і, безперечно, з вами — представниками бізнесу, тими людьми, які розвивають економіку України, які заробляють кошти, сплачують податки і сприяють зростанню добробуту своїх працівників.

Тема нашої конференції — паритет між зароблянням грошей і збереженням життя та здоров'я працівників на робочих місцях. В Україні є певна тенденція щодо зниження рівня травматизму, але ми всі розуміємо, що пов'язана вона не з тим, що підприємства стали приділяти більше уваги охороні праці, а з тим, що ми переживаємо економічну кризу і що дуже велика

кількість підприємств, які експлуатують обладнання підвищеної небезпеки, перебувають нині на непідконтрольній українській владі території.

Мабуть, саме впровадження таких інноваційних форм, я маю на увазі оцінку ризиків, про які ми говоримо тривалий час, повинно сприяти поліпшенню стану охорони праці в Україні. І нарешті має з'явитися відповідний нормативний документ. Адже практикою Євросоюзу є законодавче впровадження ризик-орієнтованого підходу.

В Україні, на щастя, є такі підприємства (їхні представники присутні на конференції), які не чекають, що вирішить держава — рекомендувати чи зобов'язувати проводити оцінку ризиків на виробництві. Вони роблять це самі, застосовуючи європейський підхід до вирішення цієї проблеми, маючи в активі європейські інвестиції або ж використовуючи на розвиток кредитні кошти, взяті в іноземних банках, які визначають особливою умовою для позичальників здійснення моніторингу, оцінки ризиків, зведення до нуля ризиків травматизму та смертності на виробництві. В Україні є підприємства, на яких протягом десяти років немає ні травм, ні тим більше смертей. Це той бізнес, з якого нам слід брати приклад.



СЕРГІЙ САВЧУК,
Національний координатор
МОП в Україні

Ми завжди готові підтримувати такі цікаві й добрі ініціативи, як ця конференція з ризик-менеджменту. Щоразу, коли беру участь у таких заходах, я по-новому відкриваю Україну, бачу ті позитивні приклади, які з'явилися нині. Серед українських підприємств є передові, що дуже глибоко і фахово опікуються питаннями охорони праці. Ми говоримо про острівки досконалості в океані недосконалості. І дуже багато треба зробити, щоб питання охорони праці в Україні було справді піднято на новий щабель, щоб це стало загальноприйнятою практикою. Тут потрібен системний підхід, потрібна інституція, яка постійно це питання триматиме на контролі й фахово просуватиме. Цього неможливо зробити без дієвої установи. Я думаю, що реформа Держпраці, так само, як і реформа поліції, заслуговує на велику увагу суспільства.

Міжнародна організація праці готова підставити своє плече, і в червні цього року ми розпочинаємо новий проект, спрямований на розбудову Державної служби України з питань праці. Ми хочемо допомогти службі розвивати ті сервіси, які були б спрямовані на запобігання нещасним випадкам. На мою думку, ми не можемо перетворити інспектора праці на людину, яка лише роздаватиме інформаційні буклети, він також повинен мати повноваження щодо тих роботодавців, які не хочуть дотримуватися законодавства. Ми сьогодні ведемо діалог із Держпраці, з європейськими інституціями, особливо з Європейською комісією, яка готова фінансово і фахово підтримувати такі ініціативи України.

І ще одне: якщо ми говоримо про реформу Держпраці, то одним з її складників, і ми обговорювали це на різноманітних заходах, — це створення наглядового органу на тристоронній основі: із представників уряду, роботодавців і профспілок. Він формуватиме порядок денний Держпраці, і це буде ще одним інструментом, який справді допоможе в роботі такої установи.



У рамках конференції відбувся круглий стіл «Практика впровадження ризик-орієнтованих підходів у СУОП на підприємстві». Слухачі ознайомилися з досвідом провідних українських компаній з вуст топ-менеджерів цих підприємств, а також з розробками лідерів рейтингу з управління ризиками за версією журналу «Охорона праці»



Наприкінці першого пленарного засідання серед учасників відбулася вікторина за стандартами ДСТУ OHSAS 18001:2010 і ДСТУ 2293:2014, яку провели в три етапи: бліц-опитування, визначення виробничих ризиків за малюнком та практичне завдання з управління ризиками у сфері охорони праці.

Переможців нагородили передплатою на журнал «Охорона праці» на II півріччя 2016 року, запрошеннями на прослуховування курсу «Розробка та впровадження систем менеджменту охорони праці на основі управління ризиками» в Академії систем менеджменту гігієни та безпеки праці при редакції нашого журналу та іншими призами з корпоративною символікою «Охорони праці»



У конференції взяли участь близько 130 фахівців – представників понад 90 підприємств України



Інтерактивність конференції була такою високою, що навіть під час перерв робота не припинялася: учасники обговорювали актуальні питання охорони праці, обмінювалися контактами для подальшого співробітництва

Журнал «Охорона праці» у найближчих номерах розпочинає публікацію статей за матеріалами виступів учасників конференції. Зокрема, про Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні (Р. Чернега), сучасні тенденції розвитку медицини праці (Ю. Кундієв), а також про конкретні практики ризик-менеджменту від представників вітчизняних підприємств. У цьому номері читайте про досвід роботи Державної інспекції праці Литви в інтерв'ю із заступником її керівника Арунасом Лупейкою.



Другий день конференції збігся з Днем вишиванки. Із цієї нагоди Голова Держпраці Роман Чернега вручив вишиванки гостям з Польщі та Литви



Учасники мали змогу поставити доповідачам запитання і почути на них вичерпні відповіді



Серед учасників конференції були слухачі Академії систем менеджменту гігієни та безпеки праці при редакції журналу «Охорона праці». Під час заходу вони отримали сертифікати про успішне складання іспитів від ТОВ ТМС – корпоративного партнера TÜV SÜD в Україні



Організатори конференції підготували для гостей святковий концерт, у якому взяли участь заслужена артистка України, співачка Світлана Мирвода і дует «Росичі» – Анатолій Лаврінчук і Маркіян Свято



ЮРІЙ КУНДІЄВ,
директор Інституту медицини праці
НАМН України, академік НАН України

Вітаю учасників конференції від імені Національної академії медичних наук, у складі якої працює 36 науково-дослідних інститутів, серед них і найстаріший – Інститут медицини праці.

Упродовж минулих 10 років спостерігаємо підвищення уваги до проблем здоров'я працюючого населення в усіх країнах світу, у тому числі й з перехідною економікою. Кожна держава має свої особливості та підходи до вирішення кардинальних проблем, але об'єднує всіх найголовніше завдання – збереження здоров'я працівника. **Сьогодні до них додалося розуміння економічної вигоди від вкладання коштів в охорону праці та здоров'я.** Саме економічний підхід широко використовують і в США, і в багатьох європейських країнах. На компенсації у зв'язку з втратою працездатності внаслідок професійних захворювань і травм США щороку витрачає понад 178 млрд доларів, що значно перевищує розмір державного бюджету України.

Вирішує проблему запобігання, а не лікування і компенсації. **Отже, кошти потрібно вкладати у профілактику профзахворювань та запобігання виробничим травмам,** і це буде економічно вигідно. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України припускався помилки, приділяючи недостатньо уваги саме профілактиці. Наш інститут разом з Інститутом економіки та прогнозування НАН України обчислив витрати на один випадок професійного захворювання різної природи та лікування й виплати у зв'язку з втратою працездатності. На сьогодні немає таких видів професійних захворювань і травм, запобігання яким було б економічно не вигідним. У цьому потрібно з цифрами в руках переконувати власників бізнесу. Якщо мислити категоріями майбутнього, то збереження трудового потенціалу – це не тільки гуманітарне, а й економічне питання.

Ми вдячні МОП за те, що її фахівці акцентували увагу на темі виробничого стресу. Для України, на території якої відбуваються військові дії, це проблема надзвичайно гостра. **Відомо, що 60% широкого спектра хвороб є результатом хронічного стресу.** У США досі переживають «в'єтнамський синдром». Нас це також чекає, тому проблему потрібно вивчати й адекватно реагувати, зважаючи, зокрема на те, що колишні військовослужбовці повертаються на виробництво. Ми на 50% перепрофілювали клініку профзахворювань інституту, що налічувала 80 ліжок, під напрям психофізіологічної реабілітації бійців АТО, і вже маємо позитивні результати.

У країнах ЄС нині активно обговорюють завдання – звести до нуля виробничі ризики. Цікаво, що ця концепція була відома ще за радянських часів, але вона мала швидше агітаційно-пропагандистський характер, бо жодного підґрунтя, як-от технологічно розвинене виробництво, під цим не було.

Ще одне завдання, яке ставлять у розвинених країнах, – підвищення культури профілактики у тому розумінні, що **сама людина є центром превентивної роботи.** Свого часу Генсек ООН Кофі Аннан зазначив, що тільки та економіка чогось варта, яка не шкодить здоров'ю.

Щодо умов праці, стандартів з охорони та гігієни праці й реформ у цій галузі, то я не розумію декомунізації, коли йдеться про гранично допустимі концентрації шкідливих речовин у повітрі. Безумовно, стандарти слід переглядати, але керуватися до того ж здоровим глуздом і не перекреслювати того, що має серйозне наукове обґрунтування і є доцільним та корисним.

Багато стандартів досі є прогресивними, тож їх потрібно залишити. **Європейські директиви не заперечують дії національного законодавства.** Закликаю ставитися з усією відповідальністю до цієї справи і не відкидати те, що допоможе зберегти здоров'я працюючого населення.

Підготувала Людмила Солодчук, фото Олександра Фандеева



Арунас Лупейка:

**«Що більше людині дається свободи,
то більшу відповідальність
вона повинна на себе взяти»**

Литва – одна з колишніх радянських республік, що є членом ЄС і допомагає Україні здійснювати перетворення в державі й суспільстві, які сприяють інтеграції нашої країни в Євросоюз.

Особливо плідно розвивається співробітництво між службами, що здійснюють нагляд у сфері праці, – Державною службою України з питань праці та Державною інспекцією праці Литви. У квітні цього року Голова Держпраці Роман Чернега відвідав з робочим візитом Литовську Республіку, де зустрівся зі своїми колегами, а також з віце-міністром соціального захисту та праці Литви Гінтарасом Клімавичусом. Під час візиту були визначені такі напрями співробітництва: імплементація європейських правових норм у галузі безпеки й гігієни праці в українське законодавство, організація власне наглядової діяльності, здійснення контрольних функцій тощо.

У другій половині травня заступник голови Держінспекції праці Литви Арунас Лупейка прибув в Україну на IV Міжнародну науково-практичну конференцію «Управління ризиками в системах менеджменту охорони праці та промислової безпеки». Він уже не вперше відгукується на запрошення української сторони взяти участь у подібних заходах. З українськими колегами А. Лупейка завжди охоче ділиться досвідом роботи своєї служ-

би, зокрема й щодо підходів до реалізації державної політики Литви у сфері формування культури охорони праці в суспільстві. Про це – бесіда нашого журналіста з Арунасом Лупейкою.

– Пане Арунасе, почнемо з найбільш болючого питання – виробничого травматизму. Статистика нещасних випадків в Україні на робочих місцях за попередні роки свідчить про те, що вони стаються переважно з організаційних причин. А яка ситуація в Литві?

– Основна причина нещасних випадків на виробництві в нашій країні така сама, як і у вас – організаційна. А що таке оргпричина? Це людина! Щонайперше вона сама винна в тому, що з нею відбувається: хтось не організував, хтось не зробив, хтось не вислухав – у підсумку маємо сумний результат. Хто бере участь у процесі організації безпечної праці? Людина! Роботодавець, працівник, інженер з безпеки праці – від їхнього ставлення до роботи залежить життя кожного з нас. Але найголовніший у всьому керівник. Про те, що в Литві не все гаразд у цій сфері, свідчить той факт, що ми щорічно фіксуємо два-три випадки, коли через нехтування правилами власної безпеки гинуть керівники.

Звідки з'являється така безвідповідальність? Спочатку людина навчається в дошкільній установі, потім у середній і вищій школі, і, зрештою, її формує трудова діяльність і повсякденне життя. Наведу приклад. Родина вирушила на прогулянку на велосипедах: дитина в шоломі й захисному одязі, але ні тато, ні мама не мають засобів особистої безпеки. Чи зможе дитина, дивлячись на своїх рідних, усвідомити нагальну потребу убезпечувати себе від можливих ризиків у дорослому житті? Навряд чи в неї виникне таке прагнення.

Як в Україні, так і в Литві з року в рік статистика фіксує зниження рівня виробничого травматизму. Але навіть один загиблий на роботі – це занадто багато. Незважаючи на позитивну тенденцію, для родини, що втратила годувальника, це велике горе. Тому головний напрям державної політики у сфері охорони праці в нашій країні – це формування культури безпечної поведінки людини і на роботі, і в побуті.

Наведу ще один приклад. Працівник порізав палець гільйотиною – намагався швидко замінити ніж на своєму робочому встаткованні й не використав засобів індивідуального захисту. У нього запитали: «Ви мали ЗІЗ?» – «Так, мав, але я дуже поспішав». А тепер уявімо, скільки він завдав турбот собі й іншим. Підприємство невелике, потрібно шукати заміну працівникові, наприклад когось викликати з відпустки або ж зобов'язати працювати за двох. Можна найняти нову людину, але її слід навчати, на що знову потрібен час і витрати роботодавця. От скільки клопоту завдав працівник, тому що не думав ні про себе, ні про інших. І це неабияка проблема!



Справді, наш працівник навчений, як правильно виконувати свою роботу, він забезпечений добрим устаткуванням і засобами індивідуального захисту. Але як переконати його в тому, що каску й окуляри потрібно надягати обов'язково? Ми переглядаємо західні фільми й бачимо: людина, перш ніж взяти в руки дріль, автоматично надягає окуляри. Здавалося б, фактично безпечно для очей робота. Але це правило глибоко усвідомлене. Поки ми не навчимо людину думати і чітко розуміти, чому це потрібно робити, проблем у сфері безпеки праці в суспільстві ми не позбавимося.

Звернімося до Сократа. Він запитував: «Чому трапляється так, що людина, яка поводитися правильно, раптом стає непослідовною? У чому причина цього?» Щоб людина розуміла всі ці речі, з нею потрібно дуже багато працювати, фактично, все її життя. Ми часто в цьому пересвідчуємося на власному досвіді. Пригадайте: якщо вас не змушують виконувати хатню роботу, дуже часто вам хочеться зовсім від неї відмовитися. Бути сумлінним доволі важко.

– Який інструментарій використовують у Вашій країні для формування в суспільстві культури охорони праці? Що робить у цьому напрямі держава?

— Почну з того, чого ми, я маю на увазі сучасне суспільство, не робимо. Ми не вивчаємо в обов'язковому порядку філософії, етики, естетики, психології й соціології. Це ті науки, які людину роблять людиною. Сьогодні ми її втрачаємо, стаємо технократичним суспільством.

Адже чого нас навчають у школі, виші? Саме того, як сприяти розвитку технічного прогресу. Але про людину ми забуваємо, що і є джерелом проблем, зокрема й травматизму. Японці кажуть, що чекати на щасливий кінець — однаково, що чекати смерті. Сподіваємося на Бога або покладаємо надію на щастя. Але наші сподівання не завжди справджуються. Тому ми як наглядовий орган у сфері праці ставимо в центр своєї роботи людину. Ми працюємо в трьох напрямках — з роботодавцями, працівниками і молодим поколінням.

Наша інспекція провела опитування серед роботодавців: «Чому ви приділяєте увагу охороні праці?» Більшість із них відповіли, що причина

в тому, що це регламентовано правовими актами і що цього вимагає інспектор праці. Але якщо виключити державу й інспектора, то вийде, що про людину ніхто і не подбає.



Перший напрям у нашій роботі — освіта роботодавців, керівників.

У радянський час у сфері охорони праці все було регламентовано, тоді ми мали одного роботодавця — державу. До 1990 р. у Литві налічували 6 тис. підприємств, на яких працювало 60 інспекторів з охорони праці. На кожного інспектора припадало по 100 підприємств, і за рік він міг фактично всі їх відвідати. Питаннями охорони праці



опікувалися профспілки, були такі галузі народного господарства, для яких спеціальні інститути розробляли правила безпечного виконання робіт. Згодом, зі здобуттям Литвою незалежності й розвитком приватного бізнесу, роботодавці почали висловлювати невдоволення через те, що держава «спускає» їм нормативні акти. Тому тепер ми пішли іншим шляхом. Відходимо від правил, намагаємося надати їм рекомендаційного характеру. Ми йдемо до того, щоб керівник став фундатором: на нього покладається відповідальність, але він стає вільним. Що більше людині дається свободи, то більше відповідальності вона повинна на себе взяти.

Одні це розуміють, інші ні. Розповім про такий випадок. Наша інспекція затвердила правила з інструктування на робочих місцях. У нормативному акті вирішили вказати лише на доконечну

потребу проведення інструктажів. А от як це робити, кого і скільки разів проінструктувати, повинні вирішити самі роботодавці. Але ми не дістали згоди від них: «Що ви зробили, як нам тепер працювати?» Спочатку вони були невдоволені, що їм щось регламентують, а потім виявилось, що бути самостійними їм теж не подобається. Прагнуть жити вільно, а думати до того ж не хочуть! Щоправда, молоде покоління з розумінням сприйняло нові правила роботи. Але перший наш досвід був не досить вдалим.

Треба спробувати й вам у своїй країні дати роботодавцям більше свободи. Хоча, можливо, вона їм буде не до вподоби, і це не матиме результату. Може, хтось потребує суворого контролю. Кожна країна має свої ментальні особливості, свої уявлення про управління. Усе узагальнити неможливо.



Другий напрям — освіта працівників.

У нашій країні ми маємо Його Величність Працівника: я працюю, як хочу, і ви мені ні в чому не заперечуйте. Думаю, що таку ситуацію часто можна спостерігати й в Україні. Цю проблему в Литві ми стали гостро відчувати протягом минулих двох-трьох років, що підтвердили результати розслідування нещасних випадків. З-поміж 40% інцидентів на робочих місцях ми як наглядовий орган не мали претензій до роботодавців — вони робили все, що було потрібно. Але працівник зі свого боку чогось не виконував або робив те, що не передбачено технологічним процесом.

Якщо тобі кажуть, що каску надягати потрібно, отже, це справді так, без цього порядку не буде. Тому держава перейшла від контролю дотримання нормативних актів до освіти, до формування самостійності і в працівника,

і в роботодавця. Ми намагаємося працювати так, щоб ці питання набули глибокого усвідомлення. Змінити дорослу людину дуже важко, вона зазвичай буде висловлювати свою незгоду з усім. Її потрібно переконувати поступово, щоб вона зрозуміла важливість питань безпеки праці. Тоді ми зможемо сподіватися на поліпшення у цій сфері.

➔ І, нарешті, третій напрям – ми багато працюємо з молоддю.

Інспектори намагаються зустрічатися зі школярами молодших і старших класів. Учні розповідають, що їх очікує в майбутньому, коли вони почнуть працювати, прийшовши на свої робочі місця. Наша робота стосується також і профтехучилищ. Ми об'єднали постійно діючі молодіжні організації Литви. Обговорюємо з молоддю ці питання, намагаємося довідатися з перших вуст, чого їм бракує, на що нам потрібно звернути увагу. Адже молодь — це наше майбутнє.

Ми прагнемо якнайбільше говорити про проблеми безпеки в суспільстві. Завдяки нашим зусиллям робо-

зниження рівня виробничого травматизму проти 2005 р. у два рази.

– Які методи просвітницької роботи Ви використовуєте?

– Якихось особливих прийомів у просвітницькій роботі ми не маємо. Хоча, на мою думку, значним інструментом пропаганди для всіх вікових груп став серіал за участю Напо. Якщо хочеш, щоб діти не заважали дорослим і проводили час з користю — вмикай анімаційні фільми з Напо. Були випадки, коли діти ставили батькам запитання щодо сюжетів. Один мій знайомий навіть пішов на курси, щоб пояснити своїй дитині, що робить Напо. Ці діти, подорослішавши, будуть уже по-іншому мислити, їм буде набагато легше вливатися в робітниче середовище.

Взаємодіючи з роботодавцями, ми найчастіше використовуємо формат семінарів. Нагадаю, що, починаючи приблизно від 2004 р., наша інспекція змістила акценти у своїй діяльності з функції контролю на консультування й освіти. Ми складаємо план перевірок, про що я розповім далі, але основні зусилля спрямовуємо на проведення галузевих семінарів, переважно для малих і середніх підприємств. Найбільш проблемною з погляду травматизму є будівельна галузь, тому на неї ми звертаємо особливу увагу.

Якщо говорити про освіту суспільства загалом, то варто зазначити, що

найдієвішим методом у цьому є робота з молоддю в навчальних закладах, розміщення в ЗМІ інформації й соціальної реклами. Соціальну рекламу можна побачити в громадських місцях, міському транспорті тощо.

– В Україні Ви берете участь у науково-практичній конференції, присвяченій управлінню ризиками на робочих місцях. Чи є ризик-орієнтовані підходи в охороні праці обов'язковими в Литві?

– Оцінка ризиків обов'язкова, це зазначено в законі про охорону праці. Ми маємо окремий нормативний документ, де вказано, що проводити оцінку ризиків потрібно, але як це робити — в ньому не прописано, як таких конкретних затверджених методик у нас немає. Ви сідаєте на стілець працівника й оцінюєте самі, що для нього може бути джерелом

небезпеки: чи добрий стілець, з якого він виготовлений матеріалу, чи достатнє освітлення на робочому місці. Із працівником ти поводишся, як із дитиною, — оберігаєш його, як батько. Якщо ти приймаєш його на роботу здоровим, здоровим маєш і відправити додому.

Оцінка ризиків — це те, що ви вже давно робите. Для кожного робочого місця й для кожної професії розробляють інструкції, які без оцінки джерел небезпеки й ризиків настання небезпечних ситуацій ви не напишете. Однак, якщо раніше ми брали до уваги лише технічний бік безпеки, то нинішня система оцінки ризиків спрямована на комплексну безпеку працівника і на психосоціальні чинники поміж ними.

Упроваджуючи оцінку ризиків на робочих місцях, ми стали, як я вже говорив, відмовлятися від правил, де був розписаний кожний крок, що чітко регламентує дії працівника. У наших нормативно-правових актах з охорони праці (НПАОП) установлено, що роботодавець зобов'язаний провести для працівника інструктаж, тому що не можна допустити до виконання робіт ненавчену людину. Саме роботодавець несе відповідальність за дотримання підлеглими цих норм. А в який спосіб зобов'язати до цього підлеглого, ти маєш збагнути сам. Суть оцінки ризиків полягає не лише в тому, щоб ідентифікувати небезпеки на робочому місці, але і в тому, щоб знайти індивідуальний підхід до кожної людини. А це дуже важко зробити через масштабність роботи. Однак життя і здоров'я людини ні в якому разі не можна виміряти грошима.

– Чи престижна у Вас професія — спеціаліст з охорони праці? І як ставляться в суспільстві до представників наглядового органу?

— Спеціалісти з охорони праці — це архітектори людських дол. Вони не мають права на помилку. Якщо технар, що виготовляє машини, помилився, машина зламається, і це призведе до фінансових утрат. А от якщо ти припустишся помилки стосовно людини, це може стати причиною її загибелі. Спеціаліст з охорони праці повинен це розуміти, коли влаштовується на роботу. Він не може абияк виконувати свої обов'язки.

Фахівців, що працюють у наглядових органах, ніколи не любили. І на підприємствах керівники ставляться до них по-різному. Та й самі роботодавці дуже різні. Є зацікавлені, ініціативні, які розуміють, що людина —



тою інспекції стали активно цікавитися засоби масової інформації. Інспекторів запрошують на радіо, телебачення, причому нині такі випадки почастішали. Зазвичай середньостатистичні споживачі інформації читали в ЗМІ про те, хто кого вбив, хто де загинув. Тепер же в Литві широко висвітлюваною темою новинних повідомлень, статей у ЗМІ стали питання охорони праці.

Ми досягли того, що нині підприємства самостійно звертаються в інспекцію з проханням дати консультацію. І, найголовніше, що організації роботодавців і профспілок починають сприймати нас як партнерів, ми проводимо спільні семінари, навчання тощо. Тут немає барикад, немає двох боків. Ми всі турбуємося про те, щоб людина була жива й здорова. Результатом таких спільних зусиль стало

це основне. Інші байдужі й до охорони праці, і до звернень спеціалістів: «Ой, ти маєш свою роботу, то й працюй. Не заважай!» А дехто взагалі не дає змоги працювати. Коли ми організовуємо семінари, дуже часто спеціалісти з охорони праці просять інспекторів вплинути на роботодавця. Це найстрашніше, коли керівник не розуміє, наскільки важливі питання безпеки праці на підприємстві.

– Чи змінилося ставлення роботодавців до охорони праці за роки незалежності Литви?

– Управляти виробництвом — це теж наука, потрібно глибоко розуміти, що таке виробничі процеси й процеси охорони праці. Наші роботодавці за попередні 25 років у своєму розвитку просунулися вперед на декілька велетенських кроків. Але, незважаючи на це, проблеми залишаються. Дуже цінним для багатьох керівників стало те, що вони поїздили по світу, подивилися, як в інших країнах вирішують ці питання. Є чимало підприємств з іноземним капіталом, кожне з яких має свої відмінності в підходах, як працювати з людиною. Багато працівників побували на заробітках у Великобританії й Норвегії і, повернувшись на батьківщину, стали зовсім іншими очима дивитися на питання безпеки. Вони навіть запитують, помічаючи якісь негаразди на виробництві: «А як ви можете так працювати?» Це також показник поліпшень у сфері питань охорони праці. Виходить так, що всі помалу роблять свій внесок у цю загальну справу, що особливо радує.

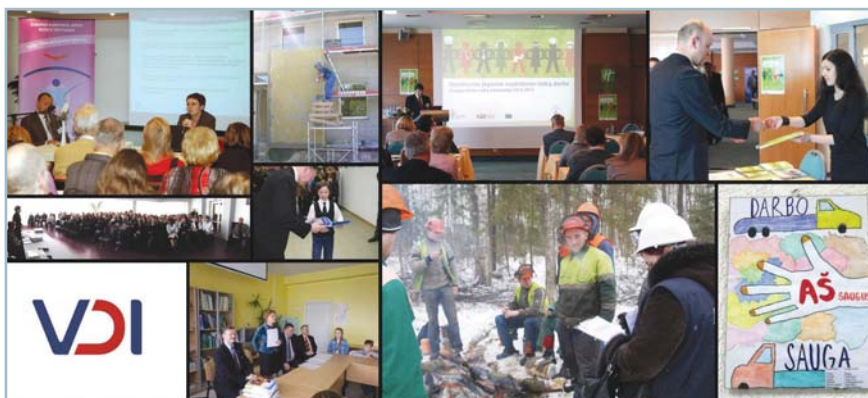
– Ви говорили, що у Вас немає суворих нормативів щодо кількості інструктажів, які має проводити роботодавець. Якщо, наприклад, за цілий рік з працівником був проведений один інструктаж, і на підприємстві стався нещасний випадок, то як до цього поставляться перевірки? Чи є це порушенням?

– Цього не можна сказати. Під час розслідування ми дуже уважно вивчаємо, чому стався нещасний випадок. Потім сідаємо за стіл з керівником і обговорюємо, чи могло це спричинити нещастя.

Як я вже говорив, у питаннях охорони праці ми даємо роботодавцеві багато свободи. Як таких галузевих рекомендацій, правил з безпеки праці дуже мало. Є рекомендації універсальні, які можна застосовувати у всіх галузях. Це положення про навчання, проведення інструктажів, забезпечення працівників ЗІЗ, які можна викори-

стовувати на всіх підприємствах. Найбільше рекомендацій розроблено для будівельної галузі, тому що вона найбільш травмонезбезпечна.

Наше законодавство, як і законодавство ЄС у галузі охорони праці, містить загальні принципи роботи в цій сфері. Роботодавець бере їх на озброєння й адаптує з огляду на власні інтереси. Спеціалісти підприємств самі пишуть інструкції з безпечного виконання робіт. Є галузеві асоціації, які розробляють норми й правила для своїх членів. Учасники асоціації домовляються про застосування цих норм і правил у себе на підприємстві,



наприклад, через колективні договори. Адже кожне підприємство унікальне, і для всіх робочих місць загальної інструкції написати неможливо.

– Розкажіть, будь ласка, детальніше, як працює Держінспекція праці Литви?

– Ми працюємо за трьома напрямками: освіта, про що я вже частково розповів, організаційні заходи й правове регулювання. По-перше, у нас дуже розвинена система консультування. Кожен охочий може звернутися в інспекцію й проконсультуватися в будь-якій зручній для нього формі — письмово, телефоном, через Фейсбук. Крім цього, проводимо щоквартальні семінари для фахівців з охорони праці, керівників малих і середніх підприємств. Іноді ми організовуємо профільні семінари, до участі в яких запрошуємо фахівців з будівництва або сільського господарства. У Литві 10 регіональних представництв інспекції, щороку в регіонах ми організовуємо як мінімум по чотири семінари. Це одноденні заходи, які відвідують від 50 до 100 осіб. Часом запрошуємо лекторів, вузьких спеціалістів тощо.

– Чи достатньо кадрового ресурсу інспекторів, для того щоб задовольнити запити підприємств?

– Фактично вистачає завжди! Іноді навіть перевиконуємо план по семіна-

рах. Якщо надходять прохання від роботодавців, ми повинні їх задовольнити.

– Якщо припустити роботу інспектора за 100%, скільки часу йде на контроль і скільки — на консультування?

– Інспектор, прийшовши на підприємство, приблизно 50% свого часу витрачає безпосередньо на перевірку і 50% — на консультування. Раніше інспектор лише виявляв порушення й складав припис. Тепер, крім цього, ми вносимо свої пропозиції, указуємо керівникові на порушення. Як виправити невідповідність, ми

не пропонуємо, тому що для цього потрібно добре знати конкретне виробництво, умови праці на ньому тощо. Але, зважаючи на досвід інших підприємств, можемо що-небудь підказати чи порадити.

– Які повноваження має інспектор? Чи може він не виписати штрафу, якщо помітить на підприємстві порушення?

– Раніше будь-яке виявлене порушення мало наслідок — припис і штраф. Тепер інспектор з'ясовує: це системна чи не системна помилка; стосується вона всього підприємства чи лише окремої виробничої ділянки, на якій не приділили належної уваги питанням з охорони праці. До речі, найліпший індикатор стану охорони праці на підприємстві — це думки працівників.

Ми розробили для перевірки опитний лист, що дає змогу оцінити стан управління охороною праці на всьому підприємстві. До нього ввійшли питання про виконання норм приблизно 150 законодавчих і нормативних актів, яких усього близько 500, з питань охорони праці. Вони стосуються найкритичніших моментів, які можуть впливати на життя й здоров'я людини. Ми виклали опитний лист в Інтернет, і кожний керівник знає, що ми будемо в нього запитувати, коли прийдемо з перевіркою.

Це своєрідне нагадування керівників про те, на що потрібно звернути увагу. Це також «шпаргалка» для спеціаліста з охорони праці, у якій зібране все найважливіше в цій галузі.

У перевітках беруть участь два інспектори — юрист і спеціаліст з охорони праці. Якщо виявляємо помилки і бачимо, що вони системні, готуємо приписи, накладаємо штраф. Якщо помилки не системні, пропонуємо скористатися рекомендаціями щодо їхнього виправлення наприкінці опитного листа. Але і в цьому разі ми не даємо конкретних вказівок, як це зробити. Далі надсилаємо опитний лист з виявленими вадами й рекомендаціями роботодавцям. Про виконання рекомендацій ми не вимагаємо звітів, а щодо виконання приписів установлюємо строки, протягом яких потрібно виправити ситуацію. Після усунення порушення нам надсилають звіт у письмовій формі. Ми можемо здійснити повторний контроль на підприємстві, але все залежить від того, які інспектор виявив порушення під час першої перевірки.

— Чи проводять у Вас виміри чинників робочого середовища?

— Раніше у нас здійснювали ате-стацію робочих місць, але тепер її замінила оцінка ризиків. Кожний керівник щодо кожної професії повинен організувати проведення оцінки ризику впливу на людину шкідливих виробничих чинників, замовити відповідні лабораторні виміри. Це є частиною оцінки ризиків на виробництві загалом.

Якщо виявиться, що шкідливі речовини перевищують норму, роботодавець повинен припинити роботу підприємства й привести умови праці на робочому місці у відповідність до неї. На цей період, якщо він виявиться тривалим, працівникам дають змогу працювати, використовуючи засоби індивідуального захисту. За все це несе відповідальність керівник.

До нас в інспекцію звертаються працівники зі скаргами на охорону праці, але їх дуже мало. Переважна більшість звернень — 90% — стосуються трудових відносин. Працівники або не розуміють важливості питання власної безпеки, або не звертають на це уваги. Ми хочемо, щоб таких сигналів було більше, просимо інформувати про порушення. Адже в такий спосіб можна поліпшити стан охорони праці в державі загалом.

— Які галузі, крім будівельної, найбільш травмонебезпечні?

— Це деревообробка, сільське господарство. Серед великих підприємств — нафтопереробний завод, кілька виробництв з виготовлення добрив. Як такого великого промислового комплексу ми не маємо. Є багато будівельних організацій, а також малі й середні підприємства (99,5% від загальної кількості суб'єктів підприємства) з кількістю працівників до 250.

Але це не означає, що на маленькому підприємстві все гаразд з охороною праці. Навіть якщо працює п'ять-



шість людей, часто під час перевірки виявляється, що умови їхньої праці погані. Сьогодні в Євросоюзі приділяють дуже велику увагу охороні праці на мікропідприємствах.

За рік у Литві смертельно травмуються близько 60 осіб. Із 4000 виробничих травм тяжких випадків травмування налічуємо близько 120. Зрозуміло, що ці цифри потрібно зіставити з кількістю працюючого населення. У Литві проживає майже 3 млн людей, з них працюють 1 200 000. Приблизно 30% травмованих — у будівельній галузі, дещо менше — у деревообробній (що спричинене застарілим обладнанням), у сільському господарстві.

— Чи приділяють увагу питанням безпеки праці на виробництві місцеві органи влади, профспілки? Як Ви залучаєте нових роботодавців до вирішення питань охорони праці?

— Не можу сказати, що вони не працюють, але зауважу, що працюють недостатньо. Самоврядування розвивається, ми зустрічаємося з керівниками регіонів, обговорюємо, що можна вдосконалити у сфері охорони праці, щоб на підприємствах регіону було безпечно працювати.

Для тих, хто починає свій бізнес або готується стати керівником підприємства, ми підготували спеціальну методичну літературу з ОП. Відповідно до норм нашого закону про охорону праці, ти можеш почати свою справу, лише пройшовши навчання. Ти стаєш роботодавцем, якщо наймаєш на роботу хоча б одну людину. Спочатку реєструєш підприємство/фірму, потім навчаєшся, одержуєш відповідний сертифікат і лише потім розпочинаєш роботу. Під час такого

навчання (вступний курс з охорони праці становить 16 год) майбутнього роботодавця ознайомлюють з основними вимогами законодавства з ОП: розповідають, які документи потрібно мати на підприємстві, хто повинен опікуватися питаннями ОП, питаннями навчання персоналу й забезпечення ЗІЗ і т. д.

Для підвищення свідомості роботодавців ми запровадили в себе систему декларування. Пропонуємо їм самостійно відповісти на запитання, згідно з якими ми перевіряємо підприємство щодо дотримання законодавства про охорону праці.

Якщо роботодавець заповнив декларацію, ми довіряємо йому, сподіваючись, що в нього з безпекою на робочих місцях усе гаразд. Таке підприємство ми не будемо відвідувати з перевітками три роки, якщо, звичайно, на ньому не станеться нещасного випадку.

Ми також розробили систему відбору підприємств для проведення планових перевірок. Аналізуємо близько 60 чинників, пов'язаних з підприємством: чи були там нещасні випадки, чи надходили скарги від його працівників, скільки виявлено порушень під час попередніх перевірок, чи є профспілка, колективний договір, чи впроваджена система управління охороною праці і под. Одні фактори збільшують імовірність ризику на підприємстві, інші зменшують. Таким чином, підприємства розподіляють по групах, згідно з трьома зонами — червоною, жовтою й зеленою. Відповідно, для перевірок ми обираємо підприємства із червоної зони.

— І останнє. Як Ви регулюєте питання експлуатації устаткування підвищеної небезпеки?

— У Литві створено реєстр такого встаткування, до якого також вносять інформацію про перевірки його технічного стану. Литва, на відміну від України, не видає дозволів на експлуатацію встаткування підвищеної небезпеки. Для щоденного контролю за його технічним станом на підприємстві призначають відповідального працівника, який має пройти спеціальне навчання. Відповідно навчаються і ті фахівці, які безпосередньо з ним працюють. Технічний стан устаткування підвищеної небезпеки раз або два на рік перевіряють спеціалізовані організації. Згідно з нашим законодавством, відповідальність за безпечну експлуатацію використовуваних на підприємстві машин і механізмів несе роботодавець, а не держава.

Підготувала Людмила Солодчук,
фото Олександра Фандєєва та з Інтернету

**ХІV МІЖНАРОДНИЙ ФОРУМ
ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНИЙ КОМПЛЕКС
УКРАЇНИ: СЬОГОДЕННЯ ТА МАЙБУТНЄ**

Реклама



**МІЖНАРОДНА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА
ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ
MINING INDUSTRY EXPO-2016**



Технічний партнер: **RentMedia**

Міжнародний виставковий центр
Україна, 02660, Київ, Броварський пр-т, 15
Ⓜ "Лівобережна"
тел./факс: (044) 201-11-57
e-mail: lyudmila@iec-expo.com.ua
www.iec-expo.com.ua, www.tech-expo.com.ua

8–10
листопада

Сумська область

У період весняно-польових робіт Управління Держпраці провело 11 семінарів-нарад з організації безпечно-го виконання сільськогосподарських робіт. Ці заходи відбулися за активною участю посадових осіб Держпраці, Фонду соціального страхування, місцевих органів влади та соціальних партнерів.



Миколаївська область

Південна частина Березанського району готується до курортного сезону. Управління Держпраці проводить перевірки, роз'яснювальну роботу з представниками всіх закладів оздоровлення та відпочинку. Підготовлено пам'ятки щодо організації безпечної експлуатації атракціонів, посудин, що працюють під тиском. Відповідальних за зони відпочинку фахівців Управління попереджають про те, що земельні ділянки для розміщення атракціонної техніки виділяють тільки за наявності у суб'єкта господарювання дозволу органу Держпраці на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію атракціонів.

Кіровоградська область



До Всесвітнього дня охорони праці кращим працівникам Управління Держпраці в області вручили нестандартні відзнаки. Іменні статуетки зі скла з національною символікою та надписом «Кращий працівник-2015» дісталися начальником відділів Ганні Масловській та Ользі Середі, головному державному інспектору Володимирі Кочурі та старшому інспектору Катерині Нагонюк.

Одеська область

Підписано угоду про співпрацю у здійсненні державного нагляду та громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці між Головним управлінням Держпраці та Федерацією профспілок Одеської області. Взаємодія у здійсненні нагляду за дотриманням трудових прав працівників стосуватиметься виявлення порушень законодавства про працю, заходів щодо поновлення порушених прав, обміну інформацією про стан промислової безпеки та охорони праці, рівня виробничого травматизму на підприємствах, в організаціях і установах області.



Черкаська область

У рамках робочого візиту посадові особи Держпраці – перший заступник Голови Михайло Бардонов і заступник директора департаменту з питань праці Ігор Дегнера – провели нараду в Управлінні. Зокрема, було обговорено результати проведених в області перевірок щодо дотримання вимог законодавчих і нормативно-правових актів з питань охорони праці, здійснення превентивних заходів. Крім цього, посадовці взяли участь у візиту засіданні правління Пенсійного фонду, відвідали ДП «Черкаський ЕТЦ» і провідне підприємство області – завод «Богдан».



Херсонська область

Головне управління Держпраці виявило у містах Бериславі, Цюрупинську та смт Нова Маячка самовільно влаштовані автомобільні газозаправні пункти (АГЗП), автозаправні станції та інші об'єкти підвищеної небезпеки. Зокрема, під час виїзної перевірки до м. Берислава на території однієї з АЗС було виявлено автомобільний газозаправний пункт, який діяв з порушеннями нормативно-правових актів, без проектної та виконавчої документації. Цьому самому підприємству – власникові АЗС належить ще один нелегальний АГЗП в смт Нова Маячка Цюрупинського району. Зазначені об'єкти було опечатано.



Харківська область

Спеціалісти Управління Держпраці спільно з обласним центром зайнятості провели семінари для роботодавців регіону. Темі заходів: «Практичне використання результатів атестації робочих місць за умовами праці» і «Соціальний захист мобілізованих осіб згідно з Кодексом законів про працю України».

Волинська область

Управління Держпраці провело семінари для працівників ТзОВ «Стелла Пак Україна», ТзОВ «Орлея-Ойл» і ТзОВ «НК Аветра» з питань державного ринкового нагляду і контролю нехарчової продукції. Фахівці розповіли про загальні вимоги щодо безпеки продукції, права суб'єктів господарювання, обов'язки посадових осіб, які здійснюють ринковий нагляд і контроль продукції. Учасники обговорили планування заходів ринкового нагляду, необхідність співпраці представників громадських організацій споживачів і суб'єктів господарювання (виробників, імпортерів і розповсюджувачів продукції) з органами державного ринкового нагляду.

Закарпатська область

З нагоди Всесвітнього дня охорони праці у Мукачівському центрі професійно-технічної освіти відбулася зустріч учнівського колективу з головним державним інспектором нагляду в АПК та СКС Управління Тетяною Маргітич. Вона поспілкувалася з майбутніми кравчинями, перукарями та будівельниками, розповіла про конкретні випадки травмувань працівників, причиною яких стало порушення правил безпечного виконання робіт. На завершення зустрічі було проведено конкурс-огляд кращих малюнків на тему охорони праці.



Полтавська область



Управління Держпраці спільно зі спеціалістами компанії ТОВ «Ендейвер» провело семінар для працівників підприємств нафтогазової галузі регіону на тему: «Порівняльний аналіз проведення неруйнівного контролю бурового обладнання та інструменту відповідно до вимог міжнародних та вітчизняних стандартів». Під час заходу обговорювалися питання технічного регулювання і стандартизації в ЄС та Україні, очікуване скасування чинних у нашій країні міждержавних стандартів (ГОСТ), а також проведення неруйнівного контролю бурового обладнання та інструменту відповідно до вимог міжнародних і вітчизняних стандартів.

Дніпропетровська область

У Криворізькому гірничопромисловому управлінні ГУ Держпраці та ДП «Криворізький ЕТЦ» відбувся День відкритих дверей. Гостями заходу стали студенти третього й четвертого курсів гірничого факультету Криворізького національного технічного університету. Молодь ознайомили з основними напрямками діяльності Держпраці, роз'яснили практичне застосування законів про працю та гігієну праці, права та обов'язки під час працевлаштування, у тому числі й у країнах Євросоюзу. З огляду на цьогорічну тему Всесвітнього дня охорони праці, для присутніх було проведено тренінг «Як застерегти себе від стресу на робочому місці».

Вінницька область

У День вишиванки працівники Управління Держпраці у Вінницькій області прийшли на роботу у вишитих сорочках. Так вони висловили свою громадянську позицію й приєдналися до вшанування, збереження та популяризації українських цінностей і народних традицій та символіки. Вишиванка – органічна складова життя та культури українців, символ боротьби за незалежність, нескореності, незламності духу, надії та любові.



Турин (Італійська Республіка)

Проблеми розвитку нових форм трудових відносин і гідної праці обговорювалися під час навчального курсу, організованого Міжнародною організацією праці у м. Турині. Участь у навчанні взяли Голова Держпраці Роман Чернега, а також представники роботодавців, профспілок та урядів країн світу. Присутні аналізували європейські модулі зайнятості та трудових відносин, їхні особливості, досягнення в законодавстві ЄС з питань праці, стратегічне планування і формування європейських стандартів праці, розглядали політичні дискусії та законодавчі зміни, що стосуються захисту працівників із «нестандартними» трудовими відносинами на міжнародному й регіональному рівнях.

Захід дав змогу учасникам не тільки обмінятися досвідом і практичними досягненнями з питань регулювання «нестандартних» трудових відносин, а й дістати орієнтири щодо напрямів підвищення трудових прав та соціального захисту працівників.

Львівська область

Напередодні Всесвітнього дня охорони праці у львівському храмі Вознесіння Господнього на поминальній службі молилися за тих, хто загинув на виробництві у 2015–2016 рр. Протягом зазначеного періоду під час виконання трудових обов'язків на Львівщині загинули 23 особи.



ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО РЕФОРМУВАННЯ РЕДАКЦІЇ ЖУРНАЛУ «ОХОРОНА ПРАЦІ»

У зв'язку з прийняттям Закону України «Про реформування державних і комунальних друкованих засобів масової інформації» (далі — Закон) трудовий колектив Державного підприємства «Редакція журналу «Охорона праці» відповідно до ч. 2 ст. 2 та п. 3 ч. 1 ст. 3 Закону ухвалив рішення щодо реформування.

Згідно з ч. 3 ст. 4 Закону Державна служба України з питань праці листом від 16.05.2016 № 5403/1/8-ДП-16 погодилася з пропозицією трудового колективу і не заперечує щодо реформування Державного підприємства «Редакція журналу «Охорона праці» відповідно до вимог Закону.

ОРІЄНТИР – інтегрована система менеджменту



Традиційно у Всесвітній день охорони праці у НАК «Нафтогаз України» підбивали підсумки працезахоронної роботи.

На семінар-нараду зібралися керівники структурних підрозділів компанії, працівники служб охорони праці дочірніх підприємств, представники галузевої профспілки та наглядового органу з охорони праці.

За словами начальника Управління інспекційної діяльності Держпраці Наталі Ємельянової, вшанування пам'яті загиблих на виробництві у Всесвітній день охорони праці є приводом як для органів влади, так і для підприємств проаналізувати, чи все ми робимо для того, щоб поліпшити стан охорони праці в нашій державі. А нерозв'язаних питань у цій сфері дуже багато, свідченням чого є статистика виробничого травматизму.

«В Україні за роки незалежності, — говорить **Н. Ємельянова**, — кількість травмованих на виробництві зменшилася у 30 разів: зі 125 тис. осіб у 1992 р. до 4260 осіб у 2015 р. До того ж кількість смертельно травмованих зменшилась у 7 разів: від 2619 у 1992 р. до 375 осіб у 2015 р. Зазначимо, що це офіційна статистика, саме ті випадки, щодо яких роботодавець провів розслідування. Водночас відомо про приховування на підприємствах фактів травмування працівників. Сьогодні найбільше вражає те, що на один випадок смертельного травмування в Україні припадає тільки 10 травм без смертельних



наслідків. Це небувале досі в нашій статистиці співвідношення, якого немає в жодній країні світу. **Це означає, що ми з вами розслідуємо тільки випадки травмувань з тяжкими наслідками. Інші інциденти на виробництві залишаються прихованими.**

На підприємствах НАК «Нафтогаз України» функціонує п'ятиступенева система оперативного контролю за станом охорони праці, що передбачає перевірки виробничих підрозділів та робочих місць. Служби охорони праці та постійно діючі комісії у I кварталі 2016 р. провели 2,89 тис. перевірок стану охорони праці (у I кварталі 2015 р. — 2,45 тис.). За виявлені порушення 423 працівників позбавили премій, 47 — винесли догану (за I квартал 2015 р. відповідно 371 та 33). Питання щодо стану охорони праці розглядають на нарадах, загальних зборах трудових колективів, за підсумками яких визначають додаткові заходи щодо запобігання виробничому травматизму та профзахворюванням.

З нагоди Всесвітнього дня охорони праці традиційно реалізують спеціальні заходи з формування загальної культури охорони праці. Наприклад, цього року у НАК «Нафтогаз України» було проведено конкурс дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей».

Начальник управління охорони праці та екології компанії Сергій Сторчак зазначив, що протягом 2014–2015 рр. у НАК «Нафтогаз України» та на її підприємствах значно

активізувалася робота з удосконалення системи управління охороною праці з використанням найліпших міжнародних практик. Значним стимулом до цього стало укладання кредитної угоди між НАК «Нафтогаз України» і Європейським банком реконструкції та розвитку, яка передбачає реалізацію компанією впродовж наступних років низки екологічних та соціальних заходів. Уже видано кілька організаційних наказів щодо впровадження в компанії інтегрованої системи менеджменту якості, екології та охорони праці, а також затверджено методику ідентифікації небезпек та оцінювання ризиків виникнення нещасних випадків, що дасть змогу застосувати ризик-орієнтований підхід в управлінні охороною праці та звести до мінімуму показники виробничого травматизму.

На семінарі-наradі було ухвалено рішення активізувати роботу з упровадження передового міжнародного досвіду щодо управління охороною праці, зокрема перше семи «Золотих правил» та міжнародного принципу «Zero Accident — нульовий травматизм на виробництві». А також, зважаючи на гасло Всесвітнього дня охорони праці 2016 року: «Стрес на робочому місці: колективний виклик», рекомендувати до використання методичні рекомендації щодо запобігання стресовим ситуаціям у працівників компанії.

Наприкінці заходу голова Центральної ради профспілки працівників нафтової і газової промисловості Володимир Дмитришин вручив начальнику Управління охорони праці та екології компанії С. Сторчаку відзнаку Федерації профспілок України за значний внесок в охорону праці та розвиток соціального партнерства.

Людмила Солодчук





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

ПОСИЛИТИ УВАГУ до ринкового нагляду



Сергій Колесник,
власкор

Недостатнє фінансування діяльності Держпраці щодо виконання нею функцій державного ринкового нагляду змушує інспекторів здебільшого обмежуватися превентивними заходами. Тому підприємствам – користувачам непродовольчої продукції, що піднаглядна Держпраці, наприклад засоби індивідуального захисту чи посудини, що працюють під тиском, варто самим перевіряти її щодо безпечності.

ДО ЧОГО ПРИЗВЕЛО ПОСЛАБЛЕННЯ КОНТРОЛЮ

На етапі реформування Держгірпромнагляду, який входив до єдиної системи ринкового нагляду країни, та з упровадженням мораторію на перевірки державний контроль за якістю і безпечністю продукції, що належала до сфери відповідальності Держгірпромнагляду, почав здійснюватися нерегулярно. Нині, через брак належного фінансування Держпраці щодо забезпечення ринкового нагляду, неможливо в повному обсязі здійснювати відбір та експертизу зразків продукції для перевірки її безпечності. Відповідно, ускладнилася й процедура вилучення або відкликання небезпечної продукції. Натомість її реалізаторам стало легше оскаржити в судовому

порядку вжиті до них обмежувальні заходи саме через відсутність документа, що підтверджує невідповідність продукції встановленим вимогам.

Підприємства також мають право самостійно проводити моніторинг безпечності придбаної ними продукції та контролювати її відповідність встановленим вимогам, проте часто ним нехтують. Закуповують дешеву, неякісну і, головне, небезпечну продукцію, зокрема ЗІЗ. Так, у серпні 2015 р. у кіровоградському ПП «Еллада» стався груповий нещасний випадок на виробництві, внаслідок якого двоє працівників отримали опіки різного ступеня тяжкості (журнал «Охорона праці», № 4/2016, с. 47). Серед основних причин нещасного випадку – невідповідність спеціального одягу (комбінезонів) вимогам до електростатичного захисту. Під час перебування працівників біля технологічного устаткування, де накопичилися пари газу гексану, стався його спалах. Згідно з п. 2.10.1 ГОСТ 12.4.124-83 «Средства защиты от статического электричества. Общие требования» питомий поверхневий електричний опір комбінезона має становити не більше ніж 10^7 Ом. Випробування придбаних чоловічих костюмів для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів, проведені аналітично-дослідною випробувальною лабораторією, засвідчили,



що питомий електроопір значно перевищував необхідний показник (майже у 18 разів), становлячи $1,78 \times 10^8$ Ом.

Послаблення контролю за безпечністю нехарчової продукції призвело до розповсюдження виробів, у тому числі ЗІЗ, що не відповідають встановленим вимогам. На ринку можна зустріти продукцію, яка належить до сфери відповідальності Держпраці, без маркування національним знаком відповідності або з порушенням чинних вимог, без інформації про дату виготовлення, виробника, а також без ідентифікаційних або розпізнавальних знаків (пiktogram) щодо захисних властивостей засобу тощо. Непоодинокі випадки, коли, незважаючи на вимогу покупця, реалізатори ЗІЗ не надають декларації про відповідність продукції технічному регламенту та національним стандартам або ж таку декларацію складено з порушеннями. Останнім часом до підрозділів Держпраці, що здійснюють ринковий нагляд, рідко надають передбачену законодавством документацію або вона надходить несвоєчасно.



ЦІЛІ СТРАТЕГІЇ

Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 р. № 844р **Стратегія розвитку системи технічного регулювання на період до 2020 року** (далі – Стратегія) має на меті модернізацію економіки України та забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної продукції за допомогою поступової інтеграції України з ринком ЄС, подолання

технічних бар'єрів у торгівлі між Україною та ЄС і зміцнення її позицій на світовому ринку в результаті **визнання системи технічного регулювання України на європейському та міжнародному рівнях**.

Серед першочергових завдань діяльності Стратегія передбачає **оптимізацію функції інформування суб'єктів господарювання про їхні права та обов'язки під час здійснення державного ринкового нагляду** і контролю нехарчової продукції, зокрема дослідження можливості оптимізації функції інформування, **проведення семінарів для представників громадських організацій споживачів та суб'єктів господарювання** (виробників, імпортерів та розповсюджувачів продукції) з метою обговорення їхньої співпраці з органами державного ринкового нагляду тощо.

В останніх повідомленнях, розміщених на сайтах органів, що здійснюють державний ринковий нагляд, та в ЗМІ, йшлося про запуск в Україні системи швидкого оповіщення RAPEX, де міститься інформація про небезпечну нехарчову продукцію та вжиті щодо неї заходи. Ця система діє в усіх країнах ЄС і дає змогу швидко інформувати споживачів та відповідні контролюючі органи про виявлення небезпечної продукції, вилучити її з ринку й унеможливити подальше ввезення з-за кордону.

Спеціалісти відділу експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг Держпраці України пропонують територіальним підрозділам служби й органам місцевої влади та самоврядування **запроваджувати на місцях системи оповіщення** про випадки виявлення фальсифікованої непродовольчої продукції та нанесення нею шкоди споживачам. Для цього потрібно розробити механізми взаємодії підрозділів Держпраці з облдержадміністраціями, підрозділами ДФС, СБУ, Держмитниці. Така співпраця, зокрема попереднє повідомлення учасників системи про проведення перевірок ринкового нагляду, давала б змогу залучати до участі в них інші структури. Також були б доступними результати розслідувань нещасних випадків, експертизи, виявлених порушень та інші матеріали, пов'язані з використанням тієї чи іншої небезпечної непродовольчої продукції.

ЯК ЇХ РЕАЛІЗУЮТЬ НА КІРОВОГРАДСЬКІНІ

Управління Держпраці у Кіровоградській області (далі — Управління) ініціювало включення до тематичних планів закладів, що проводять навчання та перевірку знань з питань охорони праці, ознайомлення із Законом України «Про державний ринковий нагляд і контроль нехарчової продукції» та з основними вимогами технічних регламентів. Розроблено та розміщено на інформаційному стенді Управління план здійснення ринкового нагляду на 2016 р. Проводиться роз'яснювальна робота серед розповсюджувачів, виробників та користувачів нехарчової продукції. У 2015 р. на цю тему проведено 65 семінарів, де слухачам розповідали про юридичні



новації в законодавстві та організаційні засади здійснення державного ринкового нагляду, про вимоги технічних регламентів України з позиції захисту прав користувачів і Порядок подання повідомлення про продукцію, яка не відповідає загальній вимозі щодо безпечності. На місцевому телебаченні обговорювалася проблема продажу в області проточних водонагрівачів турецького виробництва з відведенням продуктів згоряння в приміщення та використання шлан-

гів для приєднання газового обладнання, які не відповідають вимогам технічного регламенту тощо.

Відповідно до розпорядження голови Кіровоградської облдержадміністрації та голови обласної ради від 5 січня 2016 р. № 3р/1-гр «Про підвищення кваліфікації працівників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій у 2016 році» у Державному навчальному закладі «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств та організацій» Кіровоградської облдержадміністрації для представників місцевих рад та райдержадміністрацій регулярно проводять навчання з актуальних питань ринкового нагляду та дотримання вимог технічних регламентів. Під час навчання увага керівників підприємств, установ та організацій звертається на продукцію, яка не відповідає загальним вимогам безпечності.

З метою оптимізації функції інформування суб'єктів господарювання про їхні права та обов'язки під час здійснення заходів державного ринкового нагляду в Управлінні **опрацьовується дорожня карта з питань порядку проведення перевірки виробників, розповсюджувачів нехарчової продукції**. Використовується електронна форма звітності з ринкового нагляду (форма 1-РН). На сайті Управління розміщується відповідна інформація для виробників, постачальників, основних споживачів, розповсюджувачів продукції та організаторів виставок та ярмарків. Крім цього, відповідно до Порядку ведення обліку звернень споживачів та здійснення моніторингу нещасних випадків внаслідок споживання (користування) нехарчової продукції, в управлінні запроваджено Журнал обліку звернень споживачів.

Фото з Інтернету

ДОВІДКА

До сфери відповідальності Держпраці належить така непродовольча продукція:

- ⇒ засоби індивідуального захисту (постанова КМУ від 27 серпня 2008 р. № 761 «Про затвердження Технічного регламенту засобів індивідуального захисту»);
- ⇒ прості посудини високого тиску (постанова КМУ від 25 березня 2009 р. № 268 «Про затвердження Технічного регламенту безпеки простих посудин високого тиску»);
- ⇒ ліфти (постанова КМУ від 22 квітня 2009 р. № 465 «Про затвердження Технічного регламенту ліфтів»);
- ⇒ канатні дороги для перевезення пасажирів (постанова КМУ від 14 жовтня 2009 р. № 1076 «Про затвердження Технічного регламенту канатних доріг для перевезення пасажирів»);
- ⇒ знаки безпеки і захисту здоров'я працівників (постанова КМУ від 25 листопада 2009 р. № 1262 «Про затвердження Технічного регламенту знаків безпеки і захисту здоров'я працівників»);
- ⇒ обладнання, що працює під тиском (постанова КМУ від 19.01.2011 № 35 «Про затвердження Технічного регламенту безпеки обладнання, що працює під тиском»);
- ⇒ вибухові матеріали промислового призначення (Закон України № 2736 «Про загальну безпечність нехарчової продукції»).

РОБОТИ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ: ДИВИСЬ У КОРИНЬ!

Фахівці працезахоронної сфери вже давно звернули увагу на те, як часто використовують два на перший погляд дуже схожих терміни – «роботи з підвищеною небезпекою» і «роботи підвищеної небезпеки». Слід розібратися у суті цих термінів, їх тотожності або відмінностях.



Олег Моїсєнко,
власкор



«Висловлюватися
ясно – це запобіга-
ти помилкам».

П'єр Буаст

Спільним для цих точок зору є те, що діяльність людини поза зв'язком із конкретним особливим матеріальним об'єктом не є підвищено небезпечною для навколишніх, так само як не може бути таких матеріальних об'єктів, які визнавалися б джерелами підвищеної небезпеки поза пов'язаною з ними діяльністю людини. При цьому в од-

Одним із різновидів небезпеки в техносфері є **техногенна небезпека**. Це стан, внутрішньо властивий технічній системі, промислового або транспортно-му об'єкту в процесі їхньої нормальної експлуатації, що реалізується в разі виникнення техногенної надзвичайної ситуації у вигляді уражаючих дій (прямого або непрямого збитку) на людину й довкілля. Людина, яка потрапляє в зону дії технічних систем (транспортні магістралі, випромінювання радіо- і телепередавальних систем, складні технологічні процеси тощо), зазнає значних техногенних небезпек.

них випадках насамперед найважливіше значення має характер діяльності людини, а в інших – характер матеріального об'єкта, оскільки будь-який вид діяльності з його використання є підвищено небезпечним.

Ці визначення, наведені на досліджених мною сайтах Інтернету, не містять безпосереднього опису або характеристик «робіт з підвищеною небезпекою», використовуючи які, було б досить просто розв'язати питання про належність конкретної проекрованої роботи до цього виду. Натомість вони містять лаконічні переліки заходів безпеки, що мають передувати й супроводжувати проведення цього виду робіт, і потенційних небезпек, які при цьому можуть виник-

нути. В узагальненому вигляді ці два переліки мають приблизно такий вигляд:

☑ крім звичайних заходів безпеки до початку виконання цих робіт потрібно додатково здійснити низку обов'язкових організаційних і технічних за-



ТОЧКИ ЗОРУ НА ДЖЕРЕЛА ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ

За інформацією, що міститься у «Вікіпедії», на сьогодні в академічній науці є три основні погляди на визначення цього терміна.

Згідно з першим, це **діяльність, що пов'язана з використанням певних речей, об'єктів, які мають небезпечні властивості. З огляду на те, що подібна діяльність не може контролюватися людиною повністю, зростає ймовірність заподіяння нею шкоди.** Тобто речі самі по собі не несуть небезпеки, а їхня підвищена небезпека проявляється тільки в результаті діяльності людини (керування автомобілем, зберігання вибухових речовин тощо).

Відповідно до другого погляду, це **предмети матеріального світу, що володіють певними кількісними та якісними характеристиками, які мають підвищену здатність заподіяння шкоди в процесі їх використання.**

Згідно зі ще однією позицією, **джерело підвищеної небезпеки – це не діяльність і не об'єкт матеріального світу, а його небезпечні властивості й сили природи.**



«...в ход нельзя пустить
без справок, без иных,
Противоречья есть,
и многое не дельно».

О. С. Грибоедов

ходів, які розробляють для кожної конкретної виробничої операції, що забезпечують особливий порядок допуску працівників і високу узгодженість їхніх дій. Крім того, ці роботи потребують з боку відповідних відповідальних осіб постійного контролю за їх виконанням;

☑ під час виконання цих робіт є або може виникнути виробнича небезпека, не пов'язана з їхнім характером, можливе виникнення інцидентів та аварій, а також найімовірніший прояв і вплив на працюючих небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

По суті, це просто рекомендації стосовно того, як слід організувати проведення проекрованої роботи, коли вже відомо (незрозуміло, з яких джерел?), що вона справді належить до робіт з підвищеною небезпекою, і попереджен-

ня про те, що може статися, якщо не дотримуватися таких рекомендацій. Назвати сукупність цих заходів безпеки і потенційних небезпек у повному сенсі слова визначенням важко, а користуватися ним для ідентифікації робіт — неможливо.

«ПІДВИЩЕНА НЕБЕЗПЕКА» У ВІТЧИЗНЯНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ

ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» не містив визначення терміна «роботи з підвищеною небезпекою». Там був лише термін «промислова **продукція підвищеної небезпеки**», що визначався як «машини, механізми, обладнання, технічні системи (комплекси), інші технічні засоби праці, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю чи майну або довкіллю». Логічно припустити, що виконання певних дій і маніпуляцій з переліченими тут джерелами підвищеної небезпеки саме й належить до суті терміна, який нас цікавить.

Пункт 1.7 прийнятого пізніше українського нормативно-правового акта НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» (далі — ТПППН) містить таке визначення терміна «**роботи з підвищеною небезпекою**»: «робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю».

У чинному ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» це визначення майже до-

слідно приписане до дещо зміненого терміна «**робота підвищеної небезпеки**». Об'єднавши роботи, перелічені у НПАОП 0.00-2.01-05

«Перелік робіт з підвищеною небезпекою» (далі — Перелік 2.01) і ДНАОП 0.03-8.06-94 «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі» (далі — Перелік 8.06), розробники ДСТУ назвали його зовсім новим «вдалим» терміном. Він відрізняється від того, який використо-

вується в назві Переліку 2.01, лише тим, що в назві немає прийменника «з». Через цю новацію тепер кожний фахівець працевпорядкової спільноти, стикаючись із терміном «**роботи підвищеної небезпеки**», намагатиметься зрозуміти, як його тлумачити в конкретному випадку?

Чи це просто граматична неточність і йдеться тільки про роботи одного Переліку 2.01, чи відразу про всі роботи, перелічені

в обох вищезазначених нормативно-правових актах. Вочевидь, ця ситуація не додасть однозначності й розуміння.

Крім того, якщо не сумніватися в правильності наведених визначень ТПППН і ДСТУ та не зважати на наявність або відсутність прийменника «з» у терміні, то виходить, що роботи, де є потреба у професійному доборі (Перелік 8.06), є складовою частиною робіт з підвищеною небезпекою (Перелік 2.01), про що не сказано в жодному із зазначених переліків. Чому? Чи варто цьому вірити?

ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО НАВЧАННЯ — ОДНІ ПЕРЕЛІКИ, ДЛЯ ОТРИМАННЯ ДОЗВОЛУ — ІНШІ

Вужче коло фахівців з охорони праці, яким доводилося проводити підприємство через процедуру отримання дозволу на початок (продовження) виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатацію об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки відповідно до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (далі — Порядок), затвердженого постановою Кабінету Міністрів від 26.10.2011 р. № 1107, знає, що цей акт, у свою чергу, має кілька додатків у вигляді таких переліків:

- ✓ видів робіт підвищеної небезпеки;
- ✓ машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
- ✓ видів робіт підвищеної небезпеки, які виконуються на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки;



✓ машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, що експлуатуються (застосовуються) на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки.

Насамперед привертає увагу той факт, що в термінах цього акта, пов'язаних із «підвищеною небезпекою», сумнозвісного приємника «з» немає. Як це слід розцінювати? Як випадковість чи свідому позицію розробників?

Зіставлення додатків до Порядку з Переліком 2.01, який складається зі 137 пунктів і передбачає проходження щорічного спеціального навчання, перевірки знань відповідних нормативно-правових актів, а також повторних інструктажів один раз на три місяці, дає цікаві результати. Усі перелічені в цих актах роботи підвищеної небезпеки/з підвищеною небезпекою де-факто поділяються на п'ять умовних категорій, що суттєво різняться між собою низкою попередніх і періодичних заходів. Однак де-юре цієї класифікації немає в жодному нормативно-правовому акті:

1) отримання позитивного висновку експертизи, отримання дозволу, проведення щорічного спецнавчання, інструктаж один раз на три місяці;

2) подання роботодавцем декларації відповідності, проведення щорічного спецнавчання, інструктаж один раз на три місяці;

3) отримання позитивного висновку експертизи, отримання дозволу, але не потрібно щороку проводити спецнавчання та інструктажі один раз на три місяці, оскільки цих видів робіт немає в Переліку 2.01;

4) подання роботодавцем декларації відповідності, але не потрібно щороку проводити спецнавчання та інструктажі один раз на три місяці, оскільки цих видів робіт немає в Переліку 2.01;

5) проведення щорічного спецнавчання та інструктажів один раз на три місяці, але не потрібно проводити експертизу, отримувати дозвіл або подавати декларацію, оскільки цих видів робіт немає і в додатках до Порядку.

Ось така класифікація робіт підвищеної небезпеки тепер фактично існує в результаті затвердження Порядку. Це призводить до додаткової казуїстики. Наприклад, третя умовна категорія. Для отримання позитивного висновку експертизи у разі виконання робіт, що належать до цієї категорії, роботодавцю потрібно документально підтвердити проведення спецнавчання працівників з питань охорони праці згідно з відповідними нормативно-правовими актами. Але яке може бути навчання, якщо цих видів робіт немає в Переліку 2.01? Як виходити з цієї ситуації?



КРАЩЕ МЕНШЕ, ТА КРАЩЕ!

Деякі спеціалісти з охорони праці вже давно висловлювали думки, що зведення усіх вищезазначених переліків робіт з підвищеною небезпекою/підвищеної небезпеки в один, що має всі необхідні примітки та пояснення, усунення повторів, неточностей, а також наведення ладу в його формулюваннях і термінології, питаннях підготовки та організації ведення цих робіт не лише скоротило б кількість чинних нормативно-правових актів, а й посприяло б підвищенню безпеки цих робіт.

Малюнки Ю. Судака



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

ЗАПРОШЕННЯ

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

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

Едвардс Демінг

- I модуль
- II модуль
- III модуль

«РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ»

«АУДИТ І СЕРТИФІКАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

«ІНСТРУМЕНТИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

Місце проведення:

м. Київ, вул. Попудренка, 10/1

(приміщення редакції журналу)

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

Вартість участі однієї особи за модуль становить

1410 грн (із ПДВ)

без оплати проїзду та проживання

НАБІР

учасників
проводиться
за телефоном
(044) 559 19 51



СТАЦІОНАРНІ БАГАТОКАНАЛЬНІ

ДОЗОР-С-Ц

Стационарний газоаналізатор
з цифровими датчиками.
Кількість каналів - до 62



ДОЗОР-С(IP65)

Стационарний газоаналізатор
з аналоговими датчиками.
Кількість датчиків - до 5

ПЕРЕНОСНІ

ДОЗОР-С-М

Переносний багатокомпонентний
газоаналізатор.
Кількість вимірюваних
речовин - до 5



ДОЗОР-С-П

Переносний одномпонентний
газоаналізатор.
Вбудований або виносний датчик.
Вбудований насос



ГАЗОАНАЛІЗАТОРИ ДОЗОР-С-П



ВИМІРЮВАННЯ ДИМОВИХ ГАЗІВ

ДОЗОР-С-Д

Стационарний газоаналізатор
Кількість контрольованих газів - до 5



ДОЗОР-С-М-Д

Переносний газоаналізатор
для експрес-аналізу димових газів
у контрольних точках димоходу



ТЕЧЕШУКАЧІ

ДОЗОР-С-Пп

Діапазон вимірювань - 0 - 2,5%
Чутливість - 1 ppm



ДОЗОР-С-М-ЗХ

Діапазон вимірювань - 0 - 100 %
Чутливість - 1 ppm



БАГАТОКАНАЛЬНИЙ КИСНЕВИМІРЮВАЧ

ДОЗОР-С

Кількість каналів - до 4.
Занурювальний тип датчика забезпечує
високу швидкість відгуку



КОМПЛЕКС ТЕЛЕМЕТРІЇ

ДОЗОР-С-Г

Забезпечує надійність та безпеку
експлуатації газорозподілення за
рахунок оперативності надходження
даних про технологічний процес газороз-
поділу в режимі реального часу



СЕРТИФІКОВАНІ В УКРАЇНІ, РОСІЇ, БІЛОРУСІ.

Контроль: аміаку NH_3 , горючих газів і парів горючих рідин C_nH_m , тиску, діоксиду азоту NO_2 , діоксиду сірки SO_2 , діоксиду вуглецю CO_2 , граничного рівня, кисню O_2 , ручних сповіщувачів, оксиду азоту NO , оксиду вуглецю CO , сірководню H_2S , хлору Cl_2 . Розрахунок коефіцієнта надлишку повітря λ і суми NO_x .

НВП "Оріон" Україна, 61070 м. Харків, вул. Рудика 4
тел. (057) 719-40-53, 719-40-54, 719-40-55
e-mail: info@orion.com.ua http://www.orion.com.ua

Слухай своїх, щоб чужих НЕ БОЯТИСЯ



Сергій Колесник,
власкор

Журнал продовжує розповідати про досвід ВП «Южно-Українська АЕС» (про сім напрямів контролю за станом охорони праці йшлося у №8/2014). Тепер – про планові комплексні перевірки підрозділів підприємства спеціалістами відділу охорони праці (далі – ВОП).

На ВП ЮУАЕС близько 600 підрозділів та об'єктів, причому з них більше 300 – підвищеної небезпеки. Але спеціалісти служби охорони праці за рік примудряються перевірити їх майже всі. Такі перевірки здійснюються відповідно до затвердженого генеральним директором графіка. При необхідності, приміром при неодноразовому виявленні в якомусь підрозділі порушень вимог НПАОП під час інших видів контролю, ВОП вносить дирекції підприємства пропозиції щодо коригування вищезгаданого графіка.

У ВОП підприємства працює 18 досвідчених спеціалістів під керівництвом Григорія Іртищева. До складу комісії з перевірки, в залежності від підрозділу, який перевіряється, входять від трьох співробітників відділу до їх повного складу (тобто 18 осіб).

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПЕРЕВІРОК НА ПІДПРИЄМСТВІ

1. Оповіщення про перевірку керівника підрозділу

Не пізніше ніж за 10 днів до початку перевірки про неї повідомляється керівнику підрозділу, який зобов'язаний організувати його роботу в цей час без порушення технологічного процесу. При цьому керівник та інженерно-технічні працівники, відповідальні за технічний стан об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, мають брати участь у роботі комісії.

2. Підготовка керівника підрозділу до перевірки

Згідно з Положенням про організацію роботи з охорони праці підприємства, керівник структурного підроз-

ділу зобов'язаний підготуватися до перевірки. Зокрема, переконатися в наявності всіх необхідних інструкцій з ОП та НПАОП, що відносяться до діяльності конкретного підрозділу, проаналізувати попередні перевірки, переглянути протоколи, акти, приписи і в разі невиконання вимог цих документів підготувати письмове обґрунтоване пояснення причин. До початку перевірки керівник з'ясовує, чи всі працівники, які підлягають періодичним медоглядам, своєчасно їх пройшли і чи не зверталися по медичну допомогу у зв'язку з нещасним випадком або профзахворюванням.

3. Перевірка знань з питань охорони праці

Наступний крок – перевірка знань з питань охорони праці. Керівник слідкує за дотримання термінів таких перевірок ІТП та робочих, що виконують роботи підвищеної небезпеки. За результатами атестації робочих місць за умовами праці відслідковується, чи виконуються всі необхідні профілактичні заходи в місцях з перевищенням гранично допустимих рівнів шкідливих виробничих чинників (випромінювання, шуму, вібрації, тощо) та гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин у повітрі робочої зони. Готується інформація щодо чергових проведення планово-запобіжних та інших видів ремонту устаткування, будівель і споруд, перевірок заземлення, опорів ізоляції петлі фаза-нуль, системи припливно-витяжної вентиляції тощо. Комісія може визначити якість навчання та інструктування з питань охорони праці, перевіривши, чи правильно працюючі користуються ЗІЗ, чи знають вони вимоги інструкцій з охорони праці та те, як діяти у разі надзвичайних ситуацій.



4. Перевірка комісією відповідної документації

Прибувши до підрозділу, комісія ВОП перевіряє наявність посадових інструкцій, інструкції з охорони праці, журналів реєстрації інструктажів з охорони праці та їх відповідність затвердженим формам, звертає увагу на дотримання термінів проведення інструктажів та перегляду інструкцій. Окрім цього, журнал обліку нарядів-допусків на виконання робіт підвищеної небезпеки, перелік об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, графіки їх періодичних оглядів і ремонтів, схеми розташування технологічного устаткування та інших матеріалів діючої в підрозділі системи контролю за станом умов і безпеки праці. Комісія вивчає виконання заходів з охорони праці, передбачених коледжовим, приписів органів держнагляду та ВОП, наказів, розпоряджень, планів ремонтів тощо.



5. Обхід території підрозділу та виявлення порушень

При обході виробничої ділянки та території підрозділу комісія фіксує наявність засобів індивідуального та колективного захисту, засобів пожежогасіння, захисних, запобіжних, гальмівних та блокуючих пристроїв, обладнання і машин. Перевіряється робота системи сигналізації, приладів контролю, пристроїв дистанційного управління процесами з використанням вибухових, токсичних, радіоактивних та легкозаймистих матеріалів, регулюючої апаратури у важкодоступних та інших небезпечних зонах. Увага звертається на наявність на робочих місцях плакатів, попереджувальних написів та знаків безпеки, технологічних карт

з вказівкою вимог безпеки під час виконання певних видів робіт, дотримання регламентів і технологічних процесів. Обов'язково перевіряється стан санітарно-побутових приміщень, відповідність вимогам безпеки проходів, проїздів, місць евакуації, укомплектованість медичних аптечок.

У ВОП ЮУАЕС працюють висококваліфіковані кадри з вищою освітою, які добре себе зарекомендували на різних ділянках виробництва, отримали багатий досвід і чудово знають практично всі технологічні процеси, що виконуються на атомній станції. Тому до перевірок залучаються саме ті спеціалісти ВОП, які досконало знають технологію підрозділу, що перевіряється. Вони, крім загальних питань охорони праці, контролюють дотримання вимог безпеки при виконанні певних видів робіт і експлуатації устаткування підвищеної небезпеки (вантажопідіймальних машин і механізмів, посудин, що працюють під тиском, електрообладнання та ін.).

Грубих порушень вимог безпеки праці на АЕС практично не буває. Здебільшого це недоробки в оформленні документації з охорони праці: неправильно заповнені журнали реєстрації інструктажів, відсутність деяких внутрішніх наказів тощо. Іноді фіксується несвоєчасне проведення повторних інструктажів. У таких випадках спеціалісти ВОП не обмежуються складанням приписів, а допомагають усунути виявлені недоліки у встановлені строки.

Безпека є пріоритетним напрямом діяльності підприємства. Це розуміють на АЕС усі — від генерального директора до звичайного працівника. Тому перевірки стану охорони праці в підрозділах завжди сприймаються як важлива і необхідна подія, під час якої вирішуються також питання поліпшення умов праці і відпочинку, медичного обслуговування та соціального захисту працівників.



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

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

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

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

КЕРІВНИК СОП: завдання та обов'язки

Олег Моїсєєнко, власкор

Як правильно скласти посадову інструкцію керівника служби охорони праці.



ПРИНЦИПОВА ВІДМІННІСТЬ

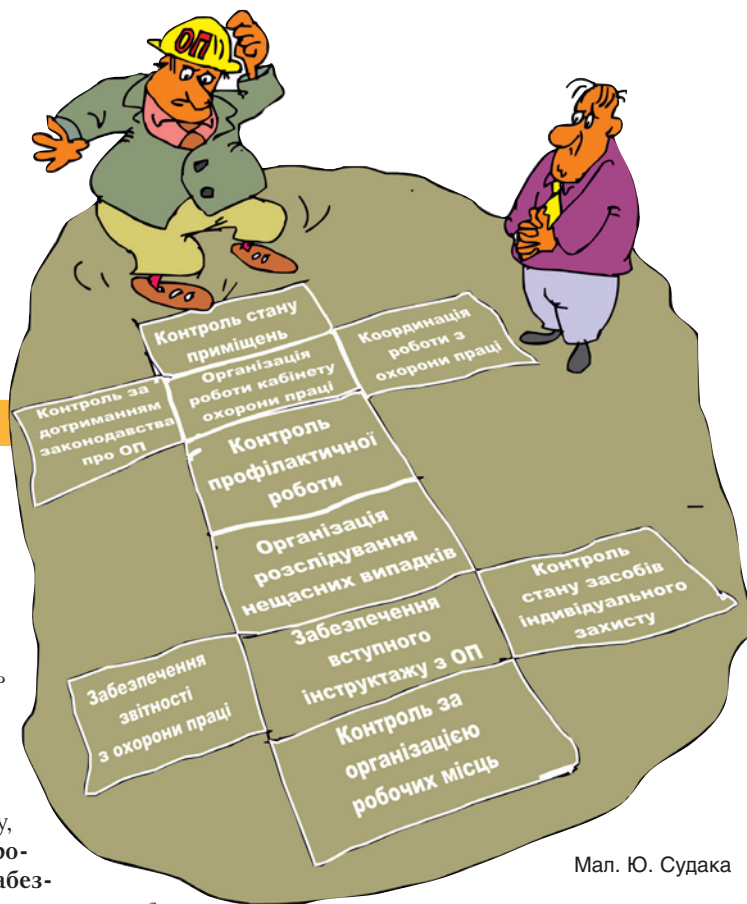
Класифікатор професій ДК 003:2010 (далі — Класифікатор) містить лише одну професійну назву робіт, пов'язаних з управлінням службою охорони праці (СОП) підприємства, — начальник відділу охорони праці (код КП 1232, керівник).

Для того щоб зрозуміти принципову відмінність начальника відділу охорони праці від інженера цього ж відділу, слід зіставити переліки їхніх завдань та обов'язків у відповідних параграфах 51 і 28, а також врахувати зміст п. 8 «Загальних положень» розділу 1 випуску 1 «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» (далі — Довідник). Керівник, яким є начальник відділу, повинен розробляти плани й керівні матеріали, впроваджувати нормативні та інструктивні матеріали, забезпечувати дотримання вимог посадових інструкцій, впроваджувати заходи, спрямовані на професійний розвиток персоналу, самостійно ухвалювати рішення, організовувати, керувати, координувати й контролювати роботу інших працівників. А інженер з охорони праці (код КП 2412.2, професіонал) не ухвалює самостійних рішень і не є організатором. У межах своєї діяльності він — лише реалізатор, виконавець чужих планів і рішень.

ДОВІДКА

А.П. Кожушко, заст. начальника територіального управління Держнаглядохоронпраці по Дніпропетровській області (1992 р.):

«...обов'язків і завдань, які має вирішувати начальник відділу охорони праці, більше, ніж у начальника виробничого відділу, комерційного директора, директора з кадрових питань та побуту, і навіть більше, ніж у головного металурга. За своїм обсягом кваліфікаційну характеристику начальника відділу охорони праці можна прирівняти до характеристик головного інженера, головного конструктора та невеликої кількості інших керівників служб підприємства. Це ще раз підтверджує..., що спеціаліст з охорони праці повинен мати ґрунтовну технічну, правову, економічну та організаційну підготовку».



Мал. Ю. Судака



ЩО БРАТИ ЗА ОСНОВУ?

Який нормативно-правовий акт слід брати за основу розділу «Завдання та обов'язки» посадової інструкції керівника служби — начальника відділу охорони праці (або положення про цей відділ)? Якщо сліпо дотримуватися вказівок п. 4 «Загальних положень» Довідника, то зміст його параграфу 51. Але обмежуватися тільки цією інформацією не варто, тому що перелік його завдань і обов'язків не повний, а організаційно-юридичні ознаки деяких формулювань не вирізняються точністю й відповідністю вимогам багатьох інших актів охорони праці. Тому здебільшого слід орієнтуватися на вичерпний перелік функцій служби охорони праці розділу 3 НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці» (далі — ТПСОП).



ЗАВДАННЯ ТА ОБОВ'ЯЗКИ НАЧАЛЬНИКА ВІДДІЛУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Систематизований за організаційно-юридичними ознаками перелік найбільш загальних завдань і обов'язків начальника відділу охорони праці, що ґрунтується на аналізі та зіставленні параграфу 51 Довідника з ТПСОП і деякими іншими нормативно-правовими актами охорони праці, є приблизно таким.

☑ Організовує:

- своєчасну розробку та затвердження плану роботи відділу і графіків обстежень підрозділів підприємства;
- участь співробітників відділу в складанні санітарно-гігієнічної характеристики робочих місць працівників, які проходять обстеження щодо наявності профзахворювань;
- участь співробітників відділу в проведенні атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
- інформування працівників про основні вимоги законів, інших нормативно-правових актів і актів з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- складання за участю керівників підрозділів підприємства переліків професій, посад і видів робіт, на які мають бути розроблені акти з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- забезпечення підрозділів нормативно-правовими актами та актами з охорони праці, що діють у межах підприємства, посібниками, навчальними матеріалами із цих питань, а також контроль їхньої наявності;
- роботу кабінету охорони праці та пропаганду заходів щодо охорони праці й виробничої санітарії за допомогою проведення лекцій, бесід, організації виставок, створення вітрин, стендів, розповсюдження правил, інструкцій, пам'яток, демонстрації кінофільмів тощо;
- проведення нарад, семінарів і конкурсів з питань охорони праці;
- розгляд питань щодо підтвердження наявності небезпечної виробничої ситуації, яка спричинила відмову працівника від виконання роботи відповідно до законодавства;

☑ Організовує та координує:

- роботи з охорони праці на підприємстві;
- роботи з розробки й удосконалювання ефективної системи управління охороною праці (СУОП) підприємства та її актів (положень);
- контроль дотримання працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, розділу «Охорона праці» колективного договору та актів з охорони праці, чинних у межах підприємства;
- роботу з проведення паспортизації санітарно-технічного стану цехів;

☑ Організовує, контролює якість і своєчасність:

- проведення розслідувань нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, розроблення заходів щодо їхнього запобігання та усунення;
- проведення випробування і перевірок технічного стану та експлуатації устаткування, машин і механізмів, парових котлів, балонів для стисненого газу, запобіжних і захисних пристосувань, контрольної апаратури, кранів, підйомників та іншого устаткування на їхню відповідність вимогам нормативних актів з охорони праці;
- розробки (разом з керівниками підрозділів) комплексних заходів досягнення встановлених нормативів

і підвищення наявного рівня охорони праці, планів, програм поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням;

- відповідності стану санітарно-побутових приміщень, засобів колективного та індивідуального захисту нормативним вимогам;
- виконання строків і графіків вимірів виробничого шуму, повітряного середовища, вібрації тощо;

☑ Забезпечує:

- проведення вступного інструктажу;
- участь відділу в розробці та впровадженні досконаліших конструкцій огорожувальної техніки та інших засобів захисту, маршрутів безпечного руху транспорту і пішоходів на території підприємства, заходів щодо створення безпечних та здорових умов праці;
- підготовку проектів наказів і розпоряджень з питань охорони праці;
- складання звітності з охорони праці;
- ведення обліку та аналізу причин виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій, заподіяної ними шкоди;

☑ Контролює:

- дотримання законодавчих і нормативно-правових актів охорони праці в структурних підрозділах;
- профілактичну роботу із запобігання виробничому травматизму, професійним і виробничим зумовленим захворюванням;
- здійснення заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці на підприємстві;
- стан запобіжних і захисних устаткувань, вентиляційних систем;
- своєчасність проведення навчання з питань охорони праці, всіх видів інструктажів з охорони праці;
- забезпечення працівників відповідно до законодавства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального і колективного захи-



сту, мийними і знешкоджувальними засобами;

- санітарно-гігієнічні та санітарно-побутові умови працівників на відповідність вимогам нормативно-правових актів;
- надання працівникам установлених пільг і компенсацій за умовами праці;
- утримання в належному безпечному стані території підприємства, внутрішніх доріг і пішохідних доріжок;
- ефективність роботи вентиляційних і аспіраційних систем;
- організацію робочих місць згідно з нормативно-правовими актами з охорони праці;
- застосування праці жінок, інвалідів та осіб молодше 18 років відповідно до законодавства;
- виконання заходів, передбачених планами поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, колективним договором, а також заходами, спрямованими на усунення причин нещасних випадків і професійних захворювань;

- проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;
- виконання приписів посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці та подань страхових експертів з охорони праці;
- своєчасність і якість розробки нових та відповідність чинних на підприємстві інструкцій з охорони праці вимогам законодавства;
- складання кошторисів витрат на заходи охорони праці в підрозділах підприємства;
- витрата коштів на охорону праці, дотримання правил і норм охорони праці та виробничої санітарії в проектах підрозділів підприємства, які будуються або реконструюються, нових технологічних процесів під час установлення обладнання;
- проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічних обов'язкових медичних оглядах осіб віком до 21 року;
- забезпечення дотримання правил і норм охорони праці під час проходження практики студентів, учнів професійно-технічних училищ тощо.

Бере участь у:

- розробці розділу «Охорона праці» колективного договору;
- узгодженні розробленої на підприємстві проектної документації;
- роботі комісії із уведення в експлуатацію закінчених будівництвом або реконструкцією об'єктів виробничого

- призначення, з прийняття з ремонту установок, агрегатів та іншого встаткування щодо дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- організації навчання з питань охорони праці відповідно до чинного типового положення;
- роботі комісії з перевірки знань щодо питань охорони праці;
- розробці проектів перспективних і річних планів з поліпшення умов праці на підприємстві.

Надає методичну допомогу керівникам підрозділів підприємства:

- у складанні списків професій і посад, відповідно до яких працівники мають проходити обов'язкові попередні й періодичні медичні огляди;
- у складанні переліків професій, посад і видів робіт, на які мають бути розроблені акти з охорони праці, чинних у межах підприємства;
- у розробці й перегляді інструкцій з охорони праці, стандартів підприємства з безпеки праці;
- у розробці програм навчання працівників безпечним методам праці;
- у виконанні запланованих комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів і підвищення наявного рівня охорони праці, планів, програм поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням.

Розглядає листи, заяви, скарги працівників підприємства, що стосуються питань охорони праці.

Керує працівниками відділу.




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 розіграші, 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

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.





Професійна безпека

ЯКЩО БУТИ, ТО БУТИ КРАЩИМИ!

Експертно-технічний центр

Експертиза стану охорони праці та промислової безпеки для одержання дозволу на проведення робіт підвищеної небезпеки.

Навчально-виробничий центр

Навчання з охорони праці та за професіями

Полігон для навчання верхолазів

Випробувальна та вимірвальна лабораторії

Атестація робочих місць

Випробовування стелажів

Юридичний супровід

Працевлаштування за кордоном

Автошкола

Продаж засобів індивідуального захисту



м. Київ, вул. Сім'ї Хохлових, 8
офіс 205–212

м. Львів, вул. Лемківська, 15А, офіс 12
www.profbezpeka.com.ua



+38 (044) 501-00-45
+38 (044) 501-00-24

+38 (032) 240-00-24
+38 (068) 852-70-73

ВІДЧУЙ ВІДМІННІСТЬ



Про особливості вживання таких термінів, як «список» і «перелік», «номенклатура» й «табель оснащення», «реєстр» і «каталог».

ПЕРЕЛІК – СПИСОК

Список (англ. — *list*) — упорядкований набір (упорядкована множина) елементів даних (ДСТУ 2505-94 «Система оброблення інформації. Організація даних. Терміни та визначення»). Перелік документів — систематизований список документів з нормативними вказівками щодо строків зберігання документів (п. 4.2.19 ДСТУ 2732:2004 «Діловодство й архівна справа. Терміни та визначення понять»).

Список (перелік) — сукупність окремих відомостей, зібраних разом за певною ознакою. Кожному списку (переліку) передують його назва або інший текст, який пояснює призначення вміщених у ньому відомостей. Список (перелік) може бути впорядкований або невпорядкований.

Невпорядкований список (перелік) поєднує такі елементи, для котрих не є суттєвим порядок їх розміщення. Як приклад такого списку (переліку) — сукупність назв об'єктів, де кожному елементу списку передують спеціальні символи — маркер (кружечок, квадратик тощо).

Упорядкований список (перелік) складається з елементів, логічно пов'язаних між собою у певній послідовності, де кожен елемент має свій номер або іншу окрему позначку. Прикладом впорядкованого списку є алфавітний список та перелік дій.

У таблиці наведено терміни «перелік» та «список», що використовуються в Правилах безпечної експлуатації електроустановок споживачів (НПАОП 40.1-1.21-98) та Правилах технічної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Мінпаливенерго України від 25.07.2006 № 258 (у редакції наказу Міністерства

енергетики та вугільної промисловості України від 13.02.2012 № 91) (далі — ПТЕЕС).

Існують Переліки, які передбачено такими нормативними документами: Перелік робіт з підвищеною небезпекою; Перелік інструкцій з охорони праці; Перелік заходів із захисту від статичної електрики; Перелік посад, при призначенні на які особи зобов'язані проходити навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки, та порядок їх організації (НАПБ Б.06.001-2003).



ВИСНОВОК

Терміни «список» і «перелік» — дуже близькі за змістом поняття. Термін «список» пов'язаний з людським чинником (списки працівників, осіб, абонентів, кандидатів тощо), а термін «перелік» — з матеріальним чинником, тобто з результатами людської діяльності (переліки робіт, посад, документів, питань, інструкцій тощо).

У чинному правовому полі існують відступи від цього правила. Наприклад, Список сезонних робіт і сезонних галузей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 № 278.

НОМЕНКЛАТУРА – ТАБЕЛЬ ОСНАЩЕННЯ

Діловодство. Номенклатура справ — систематизований і проіндексований список справ із зазначенням строків їх зберігання (п. 4.2.20 ДСТУ 2732:2004).

Промислове виробництво. Номенклатура продукції — класифікаційний перелік назв окремих видів продукції, яка виробляється промисловими підприємствами (ДСТУ 3278-95 «Система розроблення та поставлення продукції на виробництво. Основні терміни та визначення»). Номенклатура матеріальних ресурсів — перелік назв матеріальних ресурсів із зазначенням одиниці вимірювання на виробництво певного виду продукції (ДСТУ 2961-94 «Організація промислового виробництва. Нормування матеріалів та виробничих процесів. Терміни та визначення»).

Термін «перелік»	Термін «список»
Перелік робіт, які можуть виконуватися за нарядами і розпорядженнями, в порядку поточної експлуатації (п. 3.1.2, п. 8.7.3 НПАОП 40.1-1.21-98)	Список адміністративно-технічних працівників, яким дозволяється одноосібний огляд електроустановок (п. 2.2.13 НПАОП 40.1-1.21-98); Список працівників, які мають право одноосібного огляду електроустановок та електротехнічної частини технологічного електрообладнання (п. 3.12 розділу IV ПТЕЕС)
Перелік регламентних робіт з проведення опосвідчення стану безпеки електроустановок споживачів (п. 8.1 НПАОП 40.1-1.21-98)	Список працівників, допущених до перевірки підземних споруд на наявність газу (п. 3.12 розділу IV ПТЕЕС; п. 6.2.42 НПАОП 40.1-1.21-98)
Перелік телефонів диспетчерів енергопостачальної організації (п. 8.7.3 НПАОП 40.1-1.21-98)	Список працівників, які мають право виконувати оперативні перемикання (п. 3.12 розділу IV ПТЕЕС)
Перелік складних перемикачів; перелік інвентарних засобів захисту; перелік робіт, що виконуються в порядку поточної експлуатації (п. 3.12 розділу IV ПТЕЕС)	Список осіб, які можуть призначатися відповідальними особами (п. 8.7.3 НПАОП 40.1-1.21-98)
Перелік електродвигунів відповідальних механізмів, які беруть участь у самозапуску, із зазначенням уставок захистів і допустимого часу перерви живлення (п. 5.5 розділу VII ПТЕЕС)	Список осіб, які мають право віддавати оперативні розпорядження, вести оперативні переговори (п. 8.7.3 НПАОП 40.1-1.21-98; п. 3.12 розділу IV ПТЕЕС)
Перелік ліній електропередавання, устаткування, пристроїв РЗАІТ, ПА, ЗДТК, що знаходяться в оперативному керуванні або в оперативному віданні оперативних працівників споживача (п. 2.6 розділу V ПТЕЕС)	Список електротехнічних працівників (п.8.7.3 НПАОП 40.1-1.21-98); Список відповідальних оперативних працівників електропередавальної організації (п. 3.12 розділу IV ПТЕЕС)
Перелік документів і розрахунків, що передаються споживачу під час прийняття в експлуатацію електроустановок, розміщених у вибухонебезпечних зонах (додаток 3 ПТЕЕС)	Список працівників, які мають право на видачу нарядів-допусків, розпоряджень, керівників робіт, допусків, наглядачів, членів бригади (п. 3.2.9 НПАОП 40.1-1.21-98; п. 3.12 розділу IV ПТЕЕС)

Номенклатура матеріальних резервів – обґрунтований і затверджений у встановленому порядку перелік матеріальних цінностей (п. 2 Порядку створення та використання матеріальних резервів для запобігання і ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.09.2015 № 775).

Номенклатура механізованого інструменту і засобів малої механізації підрозділів будівельних організацій, що рекомендується під час виконання будівельно-монтажних робіт, наведено в додатку 5 ДБН Г.1-5-96 «Нормативна база оснащення будівельних організацій (бригад) засобами механізації, інструментом та інвентарем».

Охорона здоров'я. У сфері охорони здоров'я таблиць матеріально-технічного оснащення – це документ, що визначає мінімальний перелік обладнання, устаткування та засобів, необхідних для оснащення конкретного типу закладу охорони здоров'я, його підрозділу, а також для забезпечення діяльності фізичних осіб – підприємців, що провадять господарську діяльність з медичної практики за певною спеціальністю (спеціальностями) (стаття 14-1 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-III). Крім того, існують такі нормативні документи, як: Примірний таблиць матеріально-технічного оснащення Центру первинної медичної (медико-санітарної) допомоги та його підрозділів, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 27.12.2013 № 1150; Таблиць оснащення медичною технікою та виробами медичного призначення структурних підрозділів лікарні планового лікування, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.10.2011 № 734; затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.1998 № 153 «Таблиць оснащення виробами медичного призначення лікувальних та діагностичних кабінетів амбулаторно-поліклінічних закладів» (додаток 1) і «Таблиць оснащення виробами медичного призначення стаціонарних відділень лікарень» (додаток 2).

Ліквідація надзвичайних ситуацій. Таблиць оснащення передбачено під час експлуатації аварійно-рятувальних машин, наприклад, таблиць оснащення оперативної піротехнічної машини для пошуку вибухонебезпечних предметів (п. 4.1.3 Положення про аварійно-рятувальні машини, затвердженого наказом МНС України від 25.04.2007 № 281); таблиць оснащення лінійно-експлуатаційної служби інструментом, пристосуваннями, агрегатами, матеріалами та інвентарем, що розташовуються на аварійних автомашинах (п. 3.5.3 Правил технічної експлуатації магістральних газопроводів, затверджених наказом ДК «Укртрансгаз» від 20.09.2000 № 209).

ВИСНОВОК

Номенклатура – впорядкований (систематизований) перелік матеріальних ресурсів, документів тощо. **Таблиць** (оснащення) – мінімальний перелік матеріальних ресурсів, необхідний для виконання функцій (наприклад, працівниками медичної та аварійно-рятувальної служб). Тобто таблиць (оснащення) є мінімальною номенклатурою, яка забезпечує проведення робіт.

РЕЄСТР – КАТАЛОГ

Діловодство. Каталог (*англ.* – *catalogu*) – нормативне виробничо-практичне, довідкове та (чи) рекламне видання систематизованого переліку наявних речей і послуг (ДСТУ 3017-95 «Видання. Основні види. Терміни та визначення»). Каталог – перелік файлів, наборів даних та бібліотек програм, який містить посилання на їх розташування та іншу довідкову інформацію (ДСТУ 2226-93 «Автоматизовані системи. Терміни та визначення»). Архівний каталог – архівний довідник, в якому інформацію систематизовано відповідно до обраної схеми класифікації (п. 5.3.15 ДСТУ 2732:2004).

Термін **«показчик»** (*англ.* – *index*) – абетковий чи систематичний перелік предметів з посиланням на позицію кожного предмета документа чи сукупності документів (ДСТУ 2394-94) «Комплектування фонду. Бібліографічний опис. Аналіз документів. Терміни та визначення». Показчик – додатковий текст у кінці видання, в якому розташовані в певному порядку терміни, прізвища, об'єкти, наведені в основному тексті (ДСТУ 3018-95 «Видання. Поліграфічне виконання. Терміни та визначення»). Архівний показчик – архівний довідник, що містить систематизований перелік об'єктів чи явищ, згадуваних в архівних документах, із зазначенням пошукових даних цих документів (п. 5.3.14 ДСТУ 2732:2004).

Промислове виробництво. Каталог деталей та складальних одиниць – експлуатаційний документ, що містить перелік складальних одиниць і деталей з ілюстраціями й відомостями про їх кількість, розташованість у виробі, взаємозамінність, конструктивні особливості та матеріали деталей, призначений для складання замовлень на запасні частини, потрібні для технічного обслуговування та ремонту виробу (п. 7.30 ДСТУ 3321-2003 «Система конструкторської документації. Терміни та визначення основних понять»).

За способом групування матеріалу **каталоги бувають алфавітні, систематичні та предметні**. Наприклад, каталоги сайтів, товарів, послуг.

У чинному законодавстві використовуються такі терміни, як «банк», «фонд», «база» даних. Наприклад, Національний банк стандартизованих науково-технічних термінів ДП «УкрНДНЦ» містить більш розширену (повну) інформацію, ніж каталог.

Реєстр (*лат.* – *regesta*) – автоматизована система збирання, накопичення та опрацювання актів законодавства, яка складається з еталонного, страхового, робочого, інформаційного фондів та окремого розділу (п. 2 Порядку ведення Єдиного державного реєстру нормативно-правових актів та користування ним, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.04.2001 № 376). За функціональним призначенням реєстр являє собою відомості, як правило, в електронному вигляді для обліку справ, документів, майна, земельних володінь тощо. Наприклад, Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, Земельний реєстр, Єдиний ліцензійний реєстр, Єдиний державний демографічний реєстр, Спадковий реєстр.

Порядок ведення Реєстру визначається державними нормативно-правовими актами.

Реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці – банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів (п. 2 Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 № 151).

ВИСНОВОК

Каталог – систематизована (структурована) інформація про одиниці явища, складена за певними ознаками для полегшення їх пошуку та ознайомлення з ними. **Реєстр** – автоматизована система накопичення та зберігання інформації в електронному вигляді, як правило, державного значення. Таким чином, реєстр – засіб збирання та впорядкування даних, а каталог (показчик) – інструмент для робіт із цим реєстром, який полегшує пошук потрібної інформації. І, звісно, каталог (показчик) разом із реєстром потрібно періодично поновлювати.

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

Складна штука – ЖИТТЯ

Сергій Колесник,
власкор

Неприпустима поступливість і доброта майстра професійного навчання призвели до загибелі 17-річного учня Вознесенського професійного аграрного ліцею (Миколаївська область).



Ця сумна історія почалася більше ніж 20 років тому. Тоді сімейна пара з вини чоловіка потрапила на своїй машині в ДТП, внаслідок якої дружина отримала тяжку травму. Чоловік не впорався з докорами сумління і наклав на себе руки. Згодом жінка одужала і вдруге вийшла заміж, але через травму більше не могла мати дітей. Порадившись, вони з чоловіком у 1999 р. усиновили двомісячного хлопчика. Артемко, як його назвали, був допитливим і тямущим. У школі його любили вчителі і діти, хлопчик ріс активним, мав організаторські здібності. Батько Артема працював механізатором, тож хлопець рано навчився керувати трактором і вирішив, як і батько, стати механізатором.

Якби Артем не вступив після 9-го класу до Вознесенського професійного аграрного ліцею, він би продовжив навчатися в середній школі, яку свого часу закінчив і автор статті.

У ліцеї Артем опановував спеціальність «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорії «А1», «А2», «В1», «В2», «В3»); водій автотранспортних засобів (категорія С)». Майстер, закріплений за групою, в якій навчався хлопець, був справжнім професіоналом своєї справи, гарним вихователем і педагогом. Артем від початку став одним з його улюбленців, так як вже чудово знав будову техніки, вмів самостійно виконувати частину ремонтних і налагоджувальних робіт, а також добре керувати транспортом.

Тож 16.03.2016 майстер виробничого навчання за наказом директора ліцею зняв з уроків теоретичного навчання двох учнів II курсу, яким він більш за все довіряв, для виконання

робіт з прибирання закріпленої за навчальним господарством території. Як годиться, перед початком роботи майстер провів з ними інструктаж з охорони праці, перевірив технічний стан трактора МТЗ-80. Під час обідньої перерви Артем, який був одним з цих хлопців, умовив майстра дозволити їм покататися на тракторі. Досвідчений майстер, розуміючи, що порушує вимоги пп. 2.1.а і 24. 5. «Правил дорожнього руху», затверджених постановою від 10.10.2001 № 1306, та п. 3.7



«Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 10.07.2015 №746, все ж дозволив неповнолітнім хлопцям без посвідчень водія перебувати вдвох у кабіні без супроводу інструктора. Згодом майстер зізнався, що не міг відмовити хлопцю, так як той був надто наполегливий. Але які підлітки, опинившись за кермом, не мріють полихачити? Тож і Артем, ігноруючи вимоги п. 12.1. «Правил дорожнього руху», увімкнув 9-ту передачу і, після того як трактор набрав швидкість, різко повернув кермо праворуч, через що трактор перевернувся. Внаслідок аварії Артем загинув

на місці, а його товариш отримав незначну травму.

Комісія з розслідування нещасного випадку, створена наказом начальника Департаменту освіти, науки та молоді Миколаївської облдержадміністрації, не виявила технічних причин трагедії. З організаційних — учнем порушені правила керування технічним засобом під час проведення навчальної їзди. Майстром виробничого навчання порушено п. 4.6 «Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 01.08.01 № 563 та пп. 2.1.а і 24.5 «Правил дорожнього руху».

За фактом пригоди Головним управлінням Національної поліції в Миколаївській області відкрито кримінальне провадження за ч. 2 ст. 286 Кримінального Кодексу України («Порушення правил безпеки дорожнього руху або експлуатації транспорту особами, які керують транспортними засобами»). Проте, найімовірніше, і майстер, і керівництво ліцею будуть притягнуті до відповідальності за недбалість.

Досить часто всього один необачний крок перекреслює всі плани, руйнує життя. Коли деякі люди, покладаючись на те, що якось воно буде, починають ігнорувати елементарні вимоги безпеки, це часто ділить їхнє життя на до і після. Людина в питаннях особистої безпеки, безпеки оточуючих і тих, за кого вона відповідає, повинна бути непохитною, інакше може статися біда на зразок тієї, про яку йшлося в статті.

Фото з матеріалів розслідування



Установи основну причину нещасного випадку

Продовження. Початок у №№ 1–5, 9, 12/2015, 4/2016

Журнал продовжує навчальний практикум щодо встановлення основних причин травмування працівників на виробництві.

ЗАВДАННЯ 15

Короткі обставини нещасного випадку. У робочий час, йдучи цехом, слюсар-сантехнік раптово втратив свідомість і впав на бетонну підлогу. Потерпілому було встановлено діагноз «Епілептичний синдром неуточної етіології. Закрита черепно-мозкова травма». Але потрібно зазначити, що під час останнього медичного огляду, за рік до події, у працівника не було виявлено наслідків впливу на організм небезпечних і шкідливих виробничих чинників та психоемоційних причин, які б спровокували раптове погіршення стану здоров'я. Також не існувало протипоказань за станом здоров'я працівника виконувати роботу.

Вид події: погіршення стану здоров'я (код 22)

Основна причина: незадовільні фізичні дані та стан здоров'я — раптове погіршення стану здоров'я внаслідок епілептичного синдрому неуточної етіології (код 29)

КОМЕНТАР

1. Працівник отримав травму внаслідок епілептичного синдрому, що належить до загального захворювання. Враховуючи вищесказане, нещасний випадок слід визнати таким, що не пов'язаний із виробництвом.

2. Під час розслідування подібних нещасних випадків виникає проблема щодо посилання на пункт Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 (далі – Порядок), на підставі якого нещасний випадок потрібно визнати таким, що не пов'язаний з виробництвом. А саме, частина 6 п. 16 Порядку визначає, що обставинами, за яких нещасні випадки визнаються такими, що пов'язані з виробництвом, є «природна смерть, смерть від загального захворювання або самогубства (крім випадків, зазначених у пункті 15 Порядку, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження)». Якби цей пункт мав редакцію «природна смерть, смерть або травмування від загального захворювання...», то питань з посиланням на цей пункт у разі нещасного випадку, пов'язаного з погіршенням стану здоров'я внаслідок загального захворювання, не виникло б узагалі. Єдиною підставою визнання подібних нещасних випадків такими, що не пов'язані з виробництвом, є посилання на те, що нещасний випадок не підпадає під жоден із підпунктів п. 15 Порядку, де зазначено 19 критеріїв визнання нещасного випадку як такого, що пов'язаний з виробництвом.

ЗАВДАННЯ 16

Короткі обставини нещасного випадку. Водій автобуса «Ікарус 256», перебуваючи в робочий час на виїзді на території виробничого об'єкта, вирішив виконати ремонт пневматичних ресор автобуса. Для цього водій заліз під раму автобуса без використання домкрата або відповідної підставки. Через годину водія без ознак життя було знайдено під автобусом. Щоб витягнути потерпілого, знадобилося два домкрати. Згідно з висновком судово-медичної експертизи, смерть настала внаслідок «хронічної ішемічної хвороби серця, яка ускладнилася гострою серцевою недостатністю». І хоча у висновку судмедекспертизи були зазначені непрямі переломи ребер, а їх розташування та морфологія країв вказували, що вони виникли через стиснення грудей, отримані ушкодження не мають прямого причинного зв'язку з настанням смерті. Враховуючи розташування потерпілого під рамою автобуса, його здатність до активних дій після тілесних ушкоджень (а саме: бігати, ходити, повзати, чинити опір) була не можлива.

Вид події: падіння, зсув, перекидання технологічних транспортних засобів (код 03.3)

Основна причина: порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів — перебування під транспортним засобом при проведенні ремонту пневматичних ресор без використання страхувальних підставок (козелків) (код 20)

НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ:

Правила охорони праці на автомобільному транспорті, затверджені наказом МНС України від 09.07.2012 № 964 (НПАОП 0.00-1.62-12):

- п. 6.11 розділу X «Під вивішені частини транспортного засобу за допомогою домкратів (пересувних накатних підйомників, талів тощо) для огляду, виконання технічних робіт та ремонту повинні бути встановлені підставки (козелки). Підставки (козелки) під вивішені частини транспортного засобу повинні встановлюватися у місцях, які зазначено в технологічній документації, документації з експлуатації транспортного засобу»;
- п. 14.17 розділу X «Перед ремонтом рами автомобіля вона повинна встановлюватися у стійке положення на підставки (козелки)».

КОМЕНТАР

1. Оскільки нещасний випадок стався під час виконання працівником трудових обов'язків, даний нещасний випадок слід визнати таким, що пов'язаний з виробництвом.

2. Відповідно до п. 1.14 розділу VII Правил охорони праці на автомобільному транспорті, затверджених наказом МНС України від 09.07.2012 № 964 (НПАОП 0.00-1.62-12) «При направленні у рейс тривалістю понад 1 добу вантажні автомобілі та автобуси додатково укомплектовуються підставками (козелками)». З обставин не зрозуміло: чи були в наявності такі підставки?

3. Серед супутніх причин, через які стався нещасний випадок, є проведення ремонту пневматичних ресор автобуса у не передбаченому для цього місці (без використання оглядової канами або стаціонарного підйомача, що зазначено п. 6.12 розділу X Правил охорони праці на автомобільному транспорті, затверджених наказом МНС України від 09.07.2012 № 964 (НПАОП 0.00-1.62-12): «Огляд і ремонт пневморесор автобусів необхідно виконувати на спеціально облаштованих для цього оглядових канавах, обладнаних пересувними накатними підйомниками, або на стаціонарних підйомниках».

В. Потебешко, експерт

НАЛАМАЛИ ДРОВ



Наталія Романенко,
канд. тех. наук,
старш. наук. співроб. лабораторії
управління охороною праці
ДУ «ННДІПБОП»

Особиста необережність чи все ж таки порушення трудової і виробничої дисципліни (невиконання посадових обов'язків, порушення вимог інструкцій з охорони праці)? А може, одне й друге одночасно? Спробуємо розібратися.

3 давалося б, інстинкт самозбереження має повністю захистити людину від свідомого чи несвідомого завдання собі шкоди. Однак статистика свідчить, що майже 20% нещасних випадків на виробництві трапляються з вини самого працівника через порушення вимог законодавчих і нормативно-правових актів з ОП. Пояснити таку поведінку буває важко навіть самому потерпілому. Причини цих порушень можуть бути пов'язані з психологічними та фізіологічними властивостями людини.



Мал. Ю. Судака

Відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою

КМУ від 30.11.2011 № 1232, до класифікатора причин настання нещасного випадку було додано «особисту необережність потерпілого» (код 32), що входить до психофізіологічної групи. Результати аналізу виробничого травматизму за 2015 р. (за матеріалами спеціальних розслідувань) свідчать про те, що приблизно 7% нещасних випадків спричинені особистою необережністю. З-поміж інших причин найпоширенішою є порушення потерпілим трудової та виробничої дисципліни (35%), у тому числі 15,2% пов'язано з невиконанням посадових обов'язків і 19,8% — з невиконанням вимог інструкцій з ОП.

Через особисту необережність найчастіше трапляється падіння під час пересування (32,6%), травмування внаслідок дії деталей обладнання, машин і механізмів, що рухаються й обертаються (10,9%). Наведемо декілька прикладів.

На території машинно-тракторного парку приватного підприємства, що вирощує зернові культури, начальник будівельної бригади доручив підсобним робітникам розвантажити причеп з колодами й гіллям. Один з них, що першим прийшов на об'єкт, не дочекавшись бригадира та інших робітників, самостійно приступив до розвантаження. Відкривши правий борт причепа, він спробував піднятися на нього, щоб зіштовхнути верхню колоду. Однак колоди мимовільно почали падати, найбільшою з яких придавило робітника. Потерпілий дістав множинні травми та закриті переломи стегна і гомілки.



Під час опитування потерпілий свою поведінку пояснив так: «Я хотів якнайшвидше розпочати розвантаження причепа, щоб прискорити завершення роботи».

Комісія встановила, що нещасний випадок стався через недодержання вимог інструкцій з охорони праці підсобним робітником та через особисту необережність потерпілого під час виконання вантажно-розвантажувальних робіт. Нещасний випадок визнали пов'язаним з виробництвом.

На підприємстві, що виготовляє будівельні вироби з бетону, майстер зміни дав завдання формувальникам на виготовлення плит балконів і сходових маршів. Після закінчення роботи один з робітників мав очистити бункер ($V = 1,5 \text{ м}^3$) приймального посту від залишків бетону, для чого піднявся по драбині на висоту 2 м на обслуговувальний майданчик. Вирішивши вилізти далі на каркас бункера, він оступився й упав. Унаслідок падіння потерпілий дістав травматичний розрив тонкої кишки.



Комісія під час огляду місця, де стався нещасний випадок, провела експеримент з очищення бункера з обслуговувального майданчика і встановила, що всі ділянки бункера можна було вільно очистити скребком.

Тобто і цього разу причиною нещасного випадку стало порушення потерпілим інструкцій з охорони праці й власна необережність.

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ

У цій ситуації працівник перебував за межами перильного огороження обслуговувального майданчика, що рівнозначно проведенню робіт на висоті з необхідністю спеціального допуску до таких робіт та використанням відповідних засобів захисту.

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ

«Під час навантажування (перевантажування) деревини, бочок та інших вантажів вручну необхідно ... не поправляти вантаж у кузові автомобіля чи на причепі при відкритому боковому борті, стоячи на деревині чи іншому вантажі; стояти під час навантажування-вивантажування слід на незруйнованому ґрунті, естакаді, площадці транспортного засобу або надійно закріпленому трапі зі щабелями проти можливого по ньому ковзання, а на висоті понад 1,3 м і з поручнями висотою щонайменше 1,2 м» (п. 8.5.17 (в) НПАОП 02.0-1.04-05 «Правила охорони праці для працівників лісового господарства та лісової промисловості»).





Нещасний випадок стався на дільниці з видобування вугілля. Гірничий майстер після закінчення зміни, щоб піднятися з шахти, вирішив дістатися до місця посадки у пасажирську вагонетку не пішки, а доїхати на електровозі. Застрибнувши на буфер електровоза, що рухався, гірничий майстер у певний момент випростався і, не помітивши небезпечної перешкоди, вдарився головою об торець спеціального металевого профілю. Від удару потерпілий помер на місці.

У матеріалах комісії зі спеціального розслідування зазначено, що причинами нещасного випадку стали порушення посадової інструкції гірничого майстра з видобування вугілля та особиста необережність потерпілого, яка виявилася в тому, що він не передбачив небезпечної ситуації під час їзди на електровозі. Нещасний випадок визнали пов'язаним з виробництвом.

КОМЕНТАР РЕДАКЦІЇ

«Допускається за погодженням з машиністом електровоза проїзд на локомотиві посадових осіб і стажистів машиніста локомотива за наявності другої кабіни (сидіння)» (п. 13 розділу VII НПАОП 10.0-1.01-10 «Правила безпеки у вугільних шахтах»).

Слід зазначити, що для зниження рівня виробничого травматизму, поліпшення стану охорони праці потрібне об'єднання зусиль усіх зацікавлених сторін — роботодавців, органів державного самоврядування, громадських організацій.

Серед заходів щодо запобігання небезпечній поведінці працівників найголовнішим є вдосконалення СУОП на підприємстві в частині забезпечення виконання інструкцій з охорони праці, встановлення оптимального режиму праці та відпочинку, використання засобів індивідуального й колективного захисту, забезпечення трудової та виробничої дисципліни і належного контролю за дотриманням працівниками вимог безпеки праці. Водночас для зменшення негативного впливу людського чинника окремим напрямом діяльності підприємства має бути психологічна підготовка персоналу, мета якої — створювати психологічний настрій на безпечну поведінку, стимулювати її, навчати прийомів і методів безпечної діяльності.

Гірка статистика

ЦЬОГО



МОГЛО НЕ СТАТИСЯ

За оперативними даними, у травні 2016 р. в Україні загинули на виробництві 26 осіб – на 3 менше, ніж за той самий період минулого року; сталося 18 групових нещасних випадків, під час яких травмовано 45 осіб, у тому числі 11 – смертельно.

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

- ДТП, наїзд ТЗ – загинуло 36%;
- падіння потерпілих – 23%;
- дія предметів і деталей, що рухаються, обертаються, – 23%;
- падіння предметів, матеріалів, обрушення ґрунту – 18%.

Коротко про обставини деяких нещасних випадків.

27.04. Хмельницька область

Трагедія сталася на дільниці оцинкування ТОВ «Модуль – Україна» м. Кам'янець-Подільського. Під час завантаження автомобіля відходами рулонного металу з його кузова через задній борт випав робітник. Унаслідок закритої черепно-мозкової травми він помер за два тижні в реанімаційному відділенні міської лікарні.

6.05. Одеська область

Слюсар водопроводу КП «Кривобалківський сількомунгосп» Саратського району вирішив зняти з водонапірної башти гніздо лелеки, але природа не визнає втручання... Чоловік упав з великої висоти й того ж дня помер від отриманих травм.

6.05. Житомирська область

У Новограді-Волинському під час проведення ремонтно-зварювальних робіт у грабельному відділенні головної каналізаційно-насосної станції електрогазозварник випадково став на грабельний пристрій. Під вагою тіла пристрій опустився, внаслідок чого робітник зазнав травми голови, що несумісна з життям.

10.05. Чернівці

Двома смертями закінчилося проведення ремонтних робіт бігунів мокрого помелу глини на ПАТ «Чернівецький цегельний завод № 3». Через власну необережність один з робітників потрапив під котки, що рухалися. Під час спроби його врятувати головний механік також був затягнутий механізмом.

15.05. Чернівці

Під час проведення робіт із збирання твердих побутових відходів шофер вантажівки, що належить фірмі «Альфатер Чернівці», був смертельно травмований легковим автомобілем «Мерседес-Бенц». Водій іномарки перебував у стані алкогольного сп'яніння, чим значно ускладнив своє подальше життя.

17.05. Запорізька область

Четверо працівників ПАТ «Бердянські жнивварки», прямуючи у службових справах трасою Кишинев – Леушени, близько села Суручени потрапили у ДТП. Наслідки аварії – смерть за кермом і травми різного ступеня тяжкості у пасажирів.

18.05. Дніпропетровська область

На території коксового цеху №1 ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» газорізальник, виконуючи роботи з демонтажу, підрізав частину трубопроводу. Далі трубу почали підіймати краном, однак щось пішло не так. Робітник нахилився подивитися, що сталося, і в цей момент труба хитнулася і вдарилася його по голові. Притиснутий до конструкції, потерпілий помер на місці.

Підготувала головний спеціаліст управління інспекційної діяльності Держпраці **Галина Мельник**

Зміни ставлення до стресу – і зможеш управляти ним

Семінар «Попередження виробничого стресу», організований до Всесвітнього дня охорони праці-2016, викликав неабиякий інтерес. Довелося навіть винести з приміщення столи, щоб збільшити кількість місць у залі...



Певною мірою такий інтерес був підігрітий презентацією практичного посібника «Орієнтири щодо попередження виробничого стресу», підготовленого Міжнародною організацією праці, адже кожен учасник отримав книжку в подарунок.

Головне — тема стресу виявилася дуже близькою, живо-трепетною та суспільно значущою для фахівців у сфері охорони праці та української громадськості.

Насправді ж стрес, пов'язаний з роботою, є однією з найбільших проблем у багатьох країнах. Надто в Україні, яка переживає важкі часи тривалого військового протистояння, суспільних трансформацій, політичної та економічної кризи. Виробничий стрес заподіює значну шкоду не лише здоров'ю працівників, а й благополуччю їхніх сімей. Зрештою, він призводить до зниження продуктивності праці.

Згідно з останніми дослідженнями у країнах ЄС, понад 40 млн осіб страждають від виробничого стресу, а економічні втрати, пов'язані з виконанням роботи працівниками у стані депресії, сягають 617 млрд євро на рік. Останнім часом влада, соціальні партнери активніше долучаються до розроблення законодавства, політики, стратегії, інструментів для оцінки та управління виробничим стресом. При цьому захист психологічного здоров'я працівників зосереджується на превентивних стратегіях.

Видання «Орієнтири щодо попередження виробничого стресу» — це своєрідний внесок у профілактику стресу в Україні Міжнародної організації праці. Як зазначив Національний координатор МОП в Україні Сергій Савчук, цей гарно ілюстрований, зручний у користуванні посібник містить низку анкет, відповіді на які допоможуть роботодавцям і працівникам визначити, наскільки стресогенним є те чи інше робоче місце, і розробити практичні заходи щодо попередження стресу.

У книжці опубліковано 50 орієнтирів для виявлення стрес-чинників у трудовій діяльності та пом'якшення їхнього шкідливого впливу. Вони ґрунтуються на досвіді фахівців щодо впровадження заходів із запобігання стресу на робочому місці, легкі в застосуванні та вже довели свою ефективність на підприємствах. Загалом вони є універсальними, але, використовуючи їх, потрібно враховувати специфіку організації та реальні проблеми. Орієнтири охоплюють широке коло питань, водночас це достатньо прості заходи з удосконалення робочих місць, які не потребують значних витрат. Стрес є одним із ризиків, тож запобігання йому слід імплементувати в загальну політику підприємства щодо безпеки й гігієни праці та СУОП.

За словами Голови Державної служби України з питань праці Романа Чернеги, сьогодні одним з основних завдань Держпраці є впровадження ризик-орієнтованого підходу у сфері охорони праці, що, безумовно, передбачає вивчення чинників, які призводять до виникнення стресу на робочому місці.

Упоратися зі стресом на виробництві та в побуті, зауважив старший фахівець з питань соціального захисту та охорони праці бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

Кенічі Хіросе, дуже непросто. Адже людство ще не вигадало захисного засобу, який уберіг би від нього тіло й розум. Це значна проблема, що потребує комплексного підходу.

Учасники семінару, представники Держпраці, федерацій профспілок і роботодавців України, спеціалісти з охорони праці, медики, науковці, психологи взяли активну участь у дискусії та висловили свої думки й пропозиції. Говорили про визначення стресостійкості працівників, професії яких передбачають виконання робіт підвищеної небезпеки. Про психофізіологічні та психосоматичні порушення в людей, які зазнали гострого стресу. Про син-



дром хронічної втоми, наслідком якого є акумулювання маленьких стресів. Про досвід упровадження на українських підприємствах психологічного обстеження працівників. Про необхідність з дитинства прищеплювати культуру безпеки праці, щоб змінити ставлення до виробничих ризиків та стресу зокрема. Про роль у пом'якшенні стресів професійного навчання працівників і готовність до дій в аварійних ситуаціях...

З величезною цікавістю присутні сприйняли демонстрацію на семінарі пізнавального захопливого телешоу «Як перетворити стрес на друга?» відомого психолога Келлі МакГонігал. Одна з її порад актуальна для України: потрібно змінити ставлення до стресу — і зможеш управляти ним.

Олександр Фандєєв, спецкор, фото автора



Стрес на робочому місці і проблема напруженості праці



Валентин Кальниш,
докт. біолог. наук, професор,
Інститут медицини праці



Через недосконалість нормативної бази адекватно оцінити напруженість праці представників таких професій, як пожежник, ліквідатор надзвичайних ситуацій, підривник та ін., неможливо. Отже, запобігти стресовим ситуаціям під час виконання цих екстремальних робіт не вдасться.

Щого року Всесвітній день охорони праці за рекомендацією МОП відзначається під девізом «Стрес на робочому місці: колективний виклик». Така підвищена увага до цієї теми обумовлена тим, що стрес на робочому місці є однією з найскладніших проблем, що постають перед сферами охорони праці та охорони здоров'я. За даними європейських дослідників, саме стрес є причиною від 50% до 60% усіх втрачених робочих днів і пов'язаних із цим економічних і соціальних втрат.

ПЕРЕДУМОВИ СТРЕСУ

Проблема формування стресу в людини в ході трудової діяльності й у повсякденному житті стала набувати критичного значення в нашій країні та за кордоном в останні десятиліття XX та в XXI сторіччі. Цьому сприяли кілька обставин. Наявність підвищення рівня загальної тривожності, напруженості, занепокоєння у більшості людей відбувається під впливом значної зміни виробничих технологій та інтенсифікації соціальних процесів. Особливо виражені такі ефекти впливу на психіку людини в напружених ситуаціях: при розвитку природних і техногенних катастроф та лих, аварій, соціальних і професійних конфліктів, появі в процесі трудової діяльності складних, відповідальних і небезпечних завдань.

В останні роки розвитку стресу сприяють воєнні дії на сході країни та соціально-економічні проблеми. У більшості випадків ці події призводять до погіршення функціонального стану, зміни особистісного статусу, порушення професійної ефективності, розвитку психосоматичних захворювань. Найбільш характерним станом, що формується під впливом екстремальних умов професійної діяльності, є стрес.

СТРЕСОГЕННІ ФАКТОРИ

Класичне визначення стресу, яке дає лауреат Нобелівської премії Г. Сельє, пов'язане з розвитком в організмі людини неспецифічного адаптаційного синдрому як реакції на будь-

який надзвичайний подразник. Зараз значення терміна «стрес» значно розширилося у зв'язку з виявленням наявності широкого спектра факторів, що його викликають. При їх докладному розгляді необхідно відзначити, що наразі їх можна умовно розділити на три групи:

- I – фактори, що пов'язані з минулим і нинішнім впливом різних надзвичайних подразників (фактори «минулого-теперішнього»);
- II – фактори, що пов'язані з можливістю подолання дії надзвичайних подразників у теперішньому часі;
- III – фактори, що пов'язані з можливими наслідками дії передбачуваних подій у майбутньому (фактори «майбутнього»).

До I групи надзвичайних подразників належать **фактори виробничого середовища**: зміст трудової діяльності, умови праці (фізичні, хімічні, біологічні, психологічні й інші подразники, що супроводжують професійну діяльність), режими праці та відпочинку (більша тривалість роботи, робота в нічний час), фактор несподіванки появи непередбачуваного за своїм змістом надзвичайного подразника. Ці фактори вже подіяли, діють або можуть подіяти на працівника й викликають в його організмі відповідну негативну реакцію.





II група — фактори можливої протидії факторам першої групи. До них насамперед належить реальна можливість захисту від факторів, що становлять умови праці. Справа в тому, що основною особливістю реакцій і поведінки працівника в стресовій ситуації є прагнення будь-яким чином протидіяти його зародженню, завчасно подолати несприятливі фізіологічні прояви при його розвитку. Подолання стресу в цьому випадку є центральним питанням, від невідкладного вирішення якого залежать його адаптаційні наслідки. Воно безпосередньо впливає на організм людини через процеси оцінки поточних емоційних реакцій, характеру взаємодії людини із середовищем, її поведінки. Можливість подолати дію надзвичайних подразників впливає на самопочуття людини, стан його здоров'я, соціальну активність. Особливо чутливою до стресу людина виявляється з появою значущих подій протягом певних періодів її життєвого шляху, коли вона змінює свої професійні й соціальні ролі, і відбувається формування захворювання, настає старість тощо.

Важливим важелем протидії негативним наслідкам стресу є фактор компетентності керівника робіт. Якщо працівник вважає, що вказівки, сформульовані начальником, не призведуть до успішного виконання завдання, то ця думка виявиться одним з факторів, що сприяють формуванню стресу. Якщо проведена робота — плід колективної праці, велике значення має згуртованість колективу. Всі ці складові впливають на рівень розвитку стресу в даний момент часу. Особливості проявів стресу та можливість його подолання обумовлюються не тільки видом стресогенних ситуацій, але й залежать від віку, статі, соціально-економічних і військово-політичних умов діяльності людини, інформативного змісту його роботи, психофізіологічних і особистісних характеристик.

III група факторів пов'язана з передбаченням майбутніх наслідків дії надзвичайних подразників. Робочий стрес зазвичай пов'язаний не тільки з інтенсивним професійним навантаженням, емоційною напругою та режимом праці й відпочинку, але й супроводжується відчуттям занепокоєння, тривоги, яке дуже часто посилюється передчуттям чогось поганого. Часом образ несприятливої події стає домінантним у життєдіяльності людини. Такими подіями можуть

бути смерть, травма або хвороба працівника, тяжкі економічні, екологічні або соціальні наслідки її професійних дій, які можуть завершитися звільненням з роботи або залученням до кримінальної відповідальності. При ринкових соціальних відносинах результатом помилок або неточностей у роботі, міжособистісних конфліктів може бути погіршення або розірвання трудових відносин та інші негативні наслідки.

Таким чином, стрес формується не тільки внаслідок безпосередньої дії надзвичайних факторів першої групи, а й додатково сполучної дією ще двох перелічених груп факторів. Тому рівень стресу формується значно вищим, ніж передбачалося при обліку дії факторів винятково першої групи.

ОЦІНКА НАПРУЖЕНОСТІ ПРАЦІ

Для сфери охорони праці **ключовим є питання оцінки напруженості праці**, результати якої враховуються при атестації робочих місць. Нормативним документом, на підставі якого проводиться така оцінка, є «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» (2014). На жаль, у зазначеному документі не враховуються сформовані сьогодні реалії, які пов'язані з тим, що **при виконанні різних робіт напруженість праці, яка є причиною формування стресу, може бути настільки великою, що її класифікація повинна відповідати пункту 4 (тобто екстремальна діяльність), у результаті якої за робочу зміну або її частину здоров'ю людини може бути завдано значної шкоди.** Але згідно з Гігієнічною класифікацією напруженість праці не може оцінюватися вище, ніж 3.3. Отже, **поєднаний комплекс факторів високої інтенсивності (а саме вони здебільшого визначають рівень напруженості праці), серед яких особливо виділяється фактор, що сприяє формуванню сильних емоцій, дія яких добре виражена в низці професій з підвищеною небезпекою, залишаються неврахованими або штучно занижується їхня роль.** Тому для представників таких професій, як пожежник, ліквідатор надзвичайних ситуацій, підривник



та інші із цієї причини не може бути виконана адекватна оцінка напруженості праці. Особливо слід підкреслити, що при розгляді сучасної професійної діяльності **необхідно оперативно вирішити складну проблему, пов'язану з оцінкою напруженості праці військовослужбовців, що перебувають в умовах війни.** Сумні наслідки впливу надмірного емоційного навантаження пов'язані зі зростанням кількості людей із ПТСР (посттравматичний стресовий розлад), що спричиняє великі соціальні та економічні втрати.

Такий стан справ призводить до парадоксальної ситуації, яка характеризується об'єктивною наявністю екстремальних шкідливих факторів і неможливістю їх адекватного оцінювання. Причина — недооцінка ролі сполучної дії комплексу несприятливих факторів у професійній діяльності безлічі працівників. Для деяких видів діяльності (військові) ситуація ускладнюється ще й тим, що в принципі не можна адекватно врахувати дію надсильних інформаційних і емо-

ційних навантажень під час проведення воєнних операцій. Це додатково виключає з поля впливу сучасної Гігієнічної класифікації велику групу людей, діяльність яких пов'язана з підвищеною небезпекою.

Слід зазначити, що напруженість праці для проведення атестації робочих місць оцінюється тільки за трьома показниками:

- тривалість зосередження уваги або щільність сигналів, що переробляються (на вибір дослідника);
- ступінь ризику для власного життя та життя інших осіб або ступінь відповідальності за життя інших осіб;
- робота в нічний час.

Як видно з переліку цих параметрів, вони в основному не торкаються більшості з раніше перерахованих факторів, що обумовлюють стресові реакції. Що стосується першого з перерахованих параметрів (крім питання про тавтологічність формулювання терміна зосередження уваги), то для багатьох робіт з підвищеною небезпекою важко кількісно оцінити зазначені індикатори. Наприклад, як підрахувати щільність сигналів, що переробляються, у пожежного або іншого працівника небезпечної професії. Друга характеристика також виявляється малоприматною, оскільки не дається методика оцінки підвищеної відповідальності або взагалі відповідальності працівника. Інший параметр емоційної напруги пов'язаний з ризиком для власного життя або життя інших людей. Оскільки в будь-якій професії такий ризик імовірний (хоча й має дуже маленьку величину), то диференціювати працівників по цьому параметру неможливо. Третя характеристика надзвичайно важлива для оцінки напруженості праці, але робота в нічну зміну може бути дуже монотонною або супроводжуватися різноманітними активними діями. І в тому й в іншому випадку напруженість праці потрібно оцінювати за додатковими параметрами.



* * *

Таким чином, слід виділити **декілька важливих аспектів оцінки рівня напруженості праці.**

По-перше, ця оцінка наразі стає більш актуальною, оскільки значно зросли чисельність і різноманітність контингенту, для якого вона вкрай необхідна для соціального захисту професійної діяльності.

По-друге, необхідно констатувати явну недосконалість нормативних документів, згідно з якими здійснюється оцінка напруженості праці.

По-третє, і це дуже важливо, при оцінці напруженості праці обов'язково слід враховувати ефект сполучної дії факторів, що формують стрес, а не вважати дію цих факторів адитивною.

По-четверте, необхідно визнати, що дія факторів, що сприяють розвитку високої напруженості праці, в окремих випадках може бути настільки значною, що таку працю слід визнати екстремальною.

Наразі перед нами стоїть непросте завдання — вдосконалити чинну Гігієнічну класифікацію праці та розробити більш точні і адекватні підходи до оцінки напруженості праці. Таке вдосконалення пов'язане з докладним вивченням проблеми психоемоційного стресу й насамперед ролі різних факторів і їх комбінацій у формуванні стану стресу, механізмів його психофізіологічної регуляції, значення психофізіологічних і особистісних особливостей людини в її розвитку, індивідуальній чутливості й стійкості організму до впливу стрес-факторів тощо.

Стресом не можна управляти без його адекватної оцінки. А оскільки, як вважають представники МОП, управління стресом має стати основним пріоритетом як для роботодавців, так і для працівників, проблему оцінки напруженості праці на робочому місці потрібно вирішувати оперативним й невідкладно.

ОСНОВА
ВИДАВНИЦТВО

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

ВИДАВНИЦТВО «ОСНОВА» РЕАЛІЗУЄ



28
грн

В. О. Цикоза
СЕРІОЗНО ПРО НАШЕ ЗДОРОВ'Я

У книзі узагальнено багатовіковий досвід традиційної та народної медицини, матеріали багатьох старовинних травників, знахарських, лікарських порадників, наукової літератури — словом, усе, що стосується лікувального впливу на організм людини препаратів, дарованих природою.

книга російською мовою



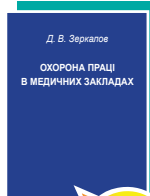
35
грн

М. В. Улянич
ПРАВОСЛАВНЕ ЛІКУВАННЯ ПРОДУКТАМИ БДЖІЛЬНИЦТВА, ЛІКАРСЬКИМИ РОСЛИНАМИ І МОЛИТВАМИ.
(Поради та рецепти)

У книзі описано властивості продуктів бджільництва і способи їх використання. Як вибрати мед, як його зберігати, який сорт меду вам підходить, яких заходів безпеки необхідно вжити у разі випадкового укусу бджоли тощо.

На сторінках видання наведено близько 2300 старовинних народних і монастирських рецептів.

книга російською мовою



74
грн

Д. В. Зеркалов
ОХОРОНА ПРАЦІ В МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ.
Довідник

У книзі наведено основні положення законодавчих актів і нормативно-правових документів — правил, типових, примірних інструкцій та рекомендацій з безпеки праці у сфері охорони здоров'я.

Довідник ґрунтується на законах України, рішеннях уряду, наказах міністерств та інших центральних органів державної влади, нормах трудового, адміністративного, цивільного права, положеннях та інструкціях, що становлять нормативно-правову основу для забезпечення виконання вимог законодавства України про охорону здоров'я.



87
грн

Куберд Майрен
КОМПЛЕКСНА САМОРЕАБІЛІТАЦІЯ, або ЯК УПРАВЛЯТИ ВЛАСНИМ ЗДОРОВ'ЯМ

Представлена книга є практичним посібником, у якому автор пропонує читачеві розібратися в морі інформації про різні оздоровчі методики, розповідає про перевірені часом технології, що дають змогу повернути втрачене здоров'я.

книга російською мовою

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

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

ШУМОВА КАРТА проти «повільного вбивці»



Олександр Фандєєв,
спецкор

Компанія «Тетра Пак Україна» замовила науковцям створення карти шуму для свого підприємства. І наразі активно впроваджує заходи з мінімізації впливу цього шкідливого чинника на свій персонал.

Шум – такий самий повільний вбивця, як смог, вважає відомий американський спеціаліст з шуму Кнудсен. Шумове виробниче забруднення знижує працездатність, послаблює пильність, викликає професійні захворювання, підвищує ризики травмування. Щоб протистояти ворогові, його треба знати «в обличчя». З цією метою для виробничих зон фахівці складають спеціальні карти шуму.

Одну з таких шумових карт кандидат медичних наук, старший науковий співробітник лабораторії з вивчення і нормування фізичних факторів виробничого середовища ДУ «Інститут медицини праці НАМН України» Олександр Соловйов створив для компанії «Тетра Пак Україна» під час проведення на підприємстві атестації робочих місць.

Як більшість європейських компаній, «Тетра Пак» сповідує соціальну відповідальність і впроваджує сучасні підходи до управління охороною здоров'я та безпекою праці на основі міжнародного стандарту OHSAS 18001. Це означає, що всі підрозділи компанії підпорядковані структурованому процесу постійного поліпшення в області здоров'я і безпеки працюючих. Відповідно до результатів атестації робочих місць за умовами праці виробничий шум на підприємстві є одним із шкідливих факторів виробництва. Для боротьби з ним компанія вирішила застосувати науково обґрунтовані та ефективні заходи.

Науковці Інституту медицини праці провели групове оцінювання промислового шумового навантаження на робочих місцях виробничих ділянок та представили

ДОВІДКА

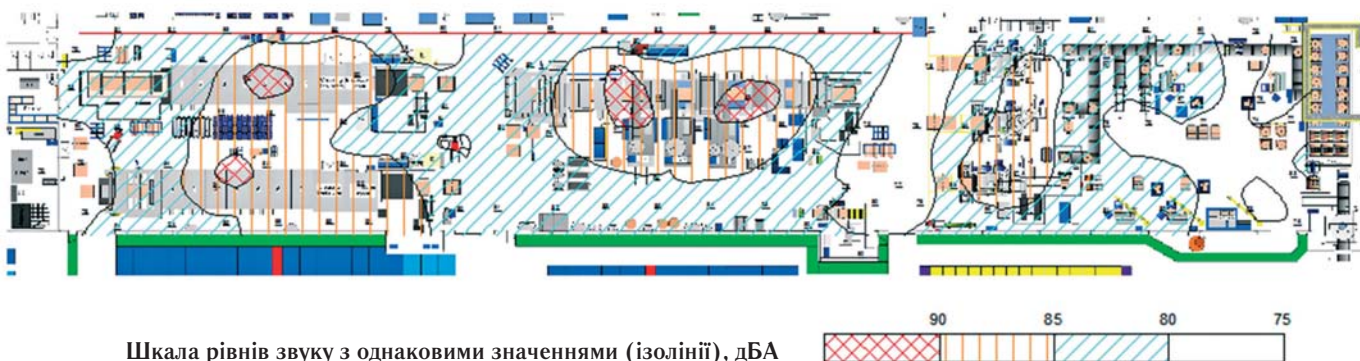
Нормальний шум навколишнього середовища складає 35–60 дБ. Рівень шуму в 60–90 дБ викликає неприємні відчуття, у 120–130 дБ – больові, 150 дБ може призвести до втрати слуху, а 200 – до смертельного наслідку. Тривалий понаднормативний шум знижує чутливість органів слуху людини і рефлекторні реакції, викликає запаморочення, головний біль, втомлюваність, призводить до розладів діяльності серця, печінки, виснаження і перенапруження нервових клітин, розвитку нервово-психічних захворювань, позначається на роботі інших систем організму.

Промисловий шум характеризується високим рівнем і на деяких виробництвах досягає 90–110 дБ та більше. У результаті серйозно страждає здоров'я людей. Дослідники з Великої Британії, наприклад, з'ясували, що один з чотирьох чоловіків і одна з трьох жінок хворіють невробами саме через високий рівень шуму. Австралійські вчені встановили, що шум скорочує життя жителів міст на 8–12 років.

Для протистояння повільному вбивці у 1959 р. було створено Міжнародну організацію з боротьби з шумом. До комплексу заходів з такої боротьби входять санітарні норми, якими встановлюються гранично допустимі рівні шуму на робочих місцях, у приміщеннях, на територіях підприємств, засоби індивідуального захисту органів слуху, шумопоглинаючі конструкції та інші пристрої зі зменшення шумового забруднення.

Сьогодні створення шумових карт з детальними характеристиками акустичної картини є тим ефективним заходом, який дозволяє наочно контролювати впроваджені на підприємстві заходи щодо зниження шуму.

Приклад впровадженої на «Тетра Пак» карти шуму



Шкала рівнів звуку з однаковими значеннями (ізолінії), дБА

отримані шумові характеристики на карті шуму. Перша біла зона на карті — це такі собі острівці відносної тиші, на яких шум — у межах норми. В другій зоні спостерігається понаднормативний рівень шуму в межах 81–85 дБ, у третій 86–90, у четвертій — від 91 і вище (децибел — одиниця виміру шуму, що відображає ступінь звукового тиску).

Зауважимо, що створення карт шуму — процедура не із недешевих. Адже для їх складання необхідні спеціальні комп'ютерні програми, вартість яких захмарна. До того ж правомірність використання таких програм не врегульована національними нормативно-правовими актами. Олександр Соловйову вдалося значно спростити процес розрахунку акустичних характеристик джерел шуму і залучення їх до гігієнічної оцінки виробничого шумового навантаження на робочих місцях. Для створення карти шуму він застосував геостатистичний, математико-картографічний метод, так званий gridding method, та удосконалив алгоритм методики оцінювання шумового навантаження на робочих місцях і саму процедуру створення карти виробничого шуму. Це дало змогу суттєво підвищити точність визначення зон шумового навантаження для карт шуму виробничих приміщень, що дозволяє обґрунтувати адекватні та ефективні гігієнічні рекомендації щодо захисту працюючих від шкідливого впливу виробничого шуму. Досвід київських науковців може бути корисним для багатьох підприємств, тому автори шумової карти вважають свої обов'язком поділитися ним.



оновлений карті шуму, продемонструють, наскільки зменшилася площа червоної, найбільш забрудненої зони.

Для здійснення профілактичних заходів, спрямованих на поліпшення умов праці робітників у шумних цехах, науковці порекомендували адміністрації підприємства використовувати як чинні українські нормативні акти щодо регламентації шуму, так і методологічні підходи Директиви ЄС

2003/10 «Про мінімальні вимоги щодо охоро-

рони здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці фізичних впливів (шум)». У ст. 5 цього документа серед заходів, спрямованих на уникнення або скорочення шумового впливу, перераховуються: ліквідація або зниження шуму безпосередньо у його витоків; вибір методів роботи, пов'язаних з меншою тривалістю перебування працівників під впливом шуму; вибір робочого устаткування, яке забезпечує найменший рівень шумового випромінювання; відповідне оформлення і облаштування робочих місць; інформування та навчання працівників правильному поводженню з обладнанням з метою мінімізації тривалості впливу шуму; зниження рівня шуму за допомогою екранів, кожухів, звукопоглинальних покриттів, амортизаторів, ізолювання інших технічних засобів; обмеження тривалості та інтенсивності впливу шуму; розклад робіт з перервами на відпочинок.

ЯК ПЕРЕТВОРИТИ ЧЕРВОНІ ЗОНИ НА БІЛІ

За допомогою шумової карти на «Тетра Пак» насамперед визначили маршрути безпечного пересування працівників і тривалість роботи в зонах підвищеного шумового випромінювання. У цьому році на підприємстві продовжили роботу в даному напрямі та почали встановлювати в зонах найбільшого шумового забруднення захисні екрани, звукопоглинальні пристосування, модернізувати обладнання. Компанія вже звернулася до інституту з проханням провести повторні вимірювання рівнів шуму після завершення плану робіт. Отримані результати, які буде відображено на

Офіційний дистриб'ютор
Засоби індивідуального захисту

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

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

Пропонуємо:

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

Наші викладачі мають спеціальну освіту і досвід практичної роботи для підготовки та перевірки знань.

Ми використовуємо зручні обладнані класи, навчально-виробничі майстерні та лабораторії, комп'ютерні класи, сучасні навчальні програми. Можливий виїзд викладачів на підприємство, індивідуальний графік навчання.

Подати заявку на навчання:

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

Медичний НЕДОГЛЯД

Олександр Коробка,
начальник управління виконавчої дирекції Фонду
соціального страхування від нещасних випадків
на виробництві та професійних захворювань України
у Запорізькій області

Працівник пройшов черговий періодичний медичний огляд. Лікарі не виявили в стані його організму будь-яких обмежень або протипоказань для виконання ним професійних обов'язків. Але через 2–6 місяців працівник раптово помирає природною смертю або від загального захворювання прямо на робочому місці. Випадковість? Але такі ситуації непоодинокі. У чому тут справа?

Незважаючи на позитивну динаміку зниження рівня виробничого травматизму, яка спостерігається в останні роки в Запорізькій області, насторожує той факт, що рівень випадків природної (від загального захворювання) смерті на виробництві продовжує залишатися стабільним і досить високим. За період з 2006 по 2015 р. під час виконання трудових (посадових) обов'язків в області померло 407 працівників, тобто близько 7% від загальної кількості травмованих на виробництві за цей час. Якщо виробничий травматизм за ці роки низився втричі, то частка померлих на виробництві від загального захворювання щодо загальної кількості травмованих зросла з 4% у 2006 р. до 11% у 2015-му.

Померлі на підприємствах Запорізької області внаслідок загального захворювання розподілилися за віковими категоріями у такій послідовності:

- у віці 50 – 60 років – 212 працівників (52% від загальної кількості померлих на виробництві від загального захворювання);
- у вікових групах 40–50 і 60–70 років – відповідно 77 і 74 особи (19% і 18%).

В основному вмирали слюсарі-ремонтники, водії, вартові (охоронці), електромонтери та керівники середньої ланки металургійної, енергетичної, машинобудівної й транспортної галузі і сільського господарства.

Аналіз причин смерті трудящих свідчить, що у 84% випадків це серцево-судинні захворювання (гостра коронарна недостатність, інфаркт міокарда тощо).



7. Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку ... а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків.

15. Обставинами, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, і складається акт за формою Н-1, є: ...

18) раптове погіршення стану здоров'я потерпілого або його смерть при виконанні трудових (посадових) обов'язків внаслідок впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів та/або факторів важкості чи напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий не пройшов обов'язкового медичного огляду відповідно до законодавства, а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку.

16. Обставинами, за яких нещасні випадки не визнаються такими, що пов'язані з виробництвом, є: ...

б) природна смерть, смерть від загального захворювання або самогубство (крім випадків, зазначених у пункті 15 цього Порядку), що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

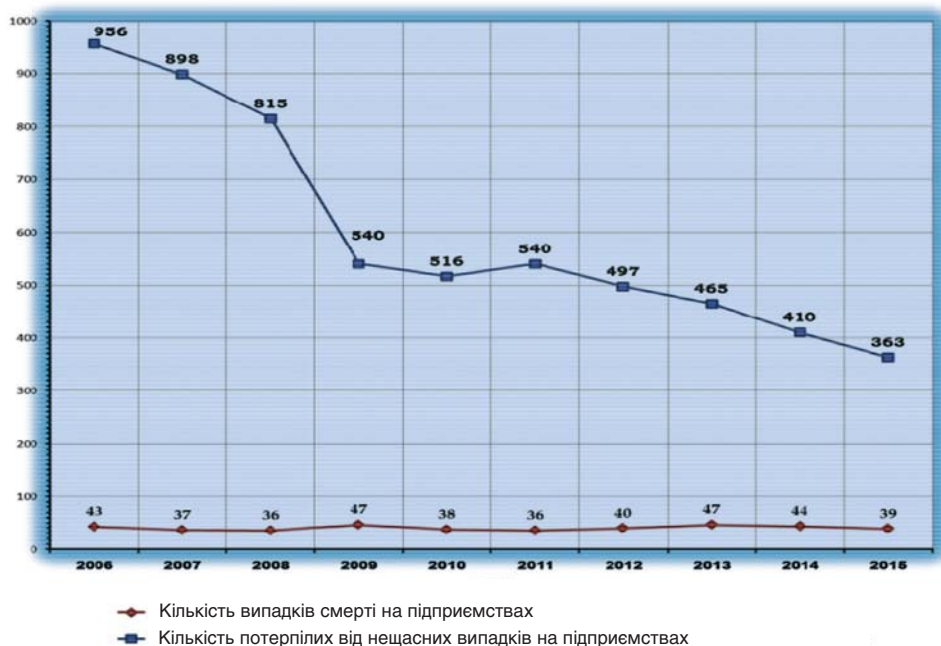
«Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затверджений постановою КМУ від 30.11.2011 № 1232

За зазначені 10 років найчастіше на виробництві вмирали працівники ПАТ «Запоріжжкокс», «Запорізький абразивний комбінат», «ДТЕК «Дніпроенерго», МК «Запоріжсталь» і «Український графіт». У багатьох із цих випадків вбачаються схожі риси, наприклад:

- ПАТ «Запоріжжкокс» — померло 6 осіб, з них: 5 — у результаті гострої коронарної недостатності;

Динаміка травматизму та смертності від загального захворювання працівників на підприємствах Запорізької області у 2006–2015 рр.

	Роки									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість потерпілих від нещасних випадків на підприємствах (за повідомленнями)	956	898	815	540	516	540	497	465	410	363
Кількість випадків смерті від загального захворювання на підприємствах	43	37	36	47	38	36	40	47	44	39



3 — у результаті хронічної ішемічної хвороби серця;
 7 — через гостру коронарну недостатність;
 3 — через 5–6 місяців після періодичного медичного огляду;
 • ПАТ «Запоріжсталь» — померло 25 працівників, з них:
 17 — внаслідок гострої коронарної недостатності;
 12 — протягом 6 місяців після медогляду;
 3 — від повторного або перенесеного в минулому інфаркту міокарда, але після проходження медичного огляду вони були визнані придатними до роботи.

Така невтішна статистика свідчить про те, що щорічне погіршення стану здоров'я й високі показники захворюваності працюючого населення Запорізької області, та й усієї України, **обумовлені недо-**

ками в проведенні профілактичних медичних оглядів, якість яких не відповідає цілям, що стоять перед ними, а також диспансерного нагляду, медичної реабілітації хворих...

ЩО ЗРОБЛЕНО ФОНДОМ

Робочими органами ВД Фонду в Запорізькій області ведеться постійна робота з метою попередження та недопущення випадків природної (від загального захворювання) смерті на виробництві, а також вживаються певні профілактичні заходи щодо поліпшення якості та результативності медичних оглядів. Так, наприклад, у 2016 р. протягом січня — лютого:

- проведено аналіз випадків природної (від загального захворювання) смерті, що сталися з працівниками підприємств за 2011–2015 рр.;
- роботодавцям області було надіслано 188 запитів щодо надання інформації про кількість працівників, які за станом здоров'я потребували і були переведені на іншу роботу після проходження періодичного медогляду в 2015 р., а також про виконання оздоровчих заходів відповідного Заключного акта за результатами медогляду;
- проведено аналіз 447 Заклучних актів 2015 р., у яких міститься інформація про те, що у 1165 працівників вперше виявлено загальне захворювання. Але слід зазначити, що лише 42% Заклучних актів містять оздоровчі заходи, а 32% — інформацію про перевірку результатів виконання роботодавцями заходів попереднього акта;
- до установ державної СЕС надіслано 17 листів з проханням про виконання пп. 4.3.1. Порядку 246 проконтролювати повноту проведення медичних оглядів працівників підприємств, на яких зареєстровані випадки природної (від загального захворювання) смерті на виробництві;
- до департаментів та управління охорони здоров'я міських і районних державних адміністрацій надіслано 16 листів з проханням про виконання п. 2.22. Порядку 246 проконтролювати якість проведення медоглядів підлеглими лікувально-профілактичними закладами;
- на ім'я головних лікарів закладів охорони здоров'я області, які проводять попередні (періодичні) медичні ог-

- 2 — через 5–6 місяців після періодичного медичного огляду;
 • ПАТ «Запорізький абразивний комбінат» — померли 5 працівників внаслідок гострої коронарної недостатності, з них:
 1 — через 2,5 місяця після медогляду;
 • ПАТ «ДТЕК «Дніпроенерго» — померло 14 працівників, з них:

1.4. Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою:

- визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища й трудового процесу;
- виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь).

1.5. Періодичні медичні огляди проводяться з метою:

- своєчасного виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруєнь), загальних та виробничо зумовлених захворювань у працівників;
- забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;
- вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;
- розробки індивідуальних та групових лікувально-профілактичних та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами медичного огляду до групи ризику;
- проведення відповідних оздоровчих заходів.

«Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій», затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 (далі — Порядок 246)

ляди працівників, надіслано 26 листів з нагадуванням про необхідність безумовного дотримання вимог п. 2.17 Порядку 246 у частині надання робочому органу Фонду екземпляра Заключного акта та п. 4.1.4. про необхідність вказати в ньому оздоровчі заходи;

- проведено численні тематичні зустрічі, лекції й бесіди з трудовими колективами, дні відкритих дверей у відділеннях Фонду, виступи по радіо та на телебаченні, підготовлені й розміщені в газетах та на сайтах місцевих органів влади статті про попередження й недопущення випадків природної (від загального захворювання) смерті на виробництві.

Крім того, управління ВД Фонду ініціювало розгляд у I кварталі 2016 р. питання «Природна смертність (смерть від загального захворювання) на виробництві. Якість і результативність медичних оглядів працівників» на засіданні Запорізької обласної ради з питань безпечної життєдіяльності населення. За результатами обговорення до рішення ради було включено відповідні рекомендації.

ЩО РЕКОМЕНДУЄМО

Керівникам підприємств, установ і організацій усіх форм власності забезпечити:

- своєчасне та в повному обсязі проведення попереднього й періодичних медоглядів працівників, що зайняті на важких, зі шкідливими й небезпечними умовами праці роботах або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медогляду осіб віком до 21 року;
- проведення відповідних оздоровчих заходів за результатами періодичних медоглядів;
- проведення практичних занять з надання першої долікарської допомоги при раптовому погіршенні стану здоров'я;
- проведення позачергового медичного огляду працівників у випадках, коли стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки або за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

- відсторонення від роботи осіб, які не пройшли у встановлений термін медичні огляди, та недопущення до роботи працівників, яким вона протипоказана за станом здоров'я;
- посилення контролю під час проведення медоглядів за станом здоров'я працівників диспансерної групи;
- проведення попереднього й періодичного (щорічного) медоглядів усіх працівників перед- і пенсійного віку, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від наявності на робочому місці шкідливих та небезпечних виробничих факторів;
- проведення короткочасних перерв із фізичними вправами для працівників, зайнятих на посадах з малорухливим характером роботи.

З метою поліпшення якості та результативності медичних оглядів працівників пропонується:

- **департаментам охорони здоров'я** міських і районних державних адміністрацій разом з робочими органами Фонду провести семінар-нараду з питань зниження рівня, попередження й недопущення випадків природної (від загального захворювання) смерті на виробництві, а також з підвищення якості та результативності медоглядів;
- **установам державної санітарно-епідеміологічної служби** постійно здійснювати контроль повноти проведення медоглядів працівників підприємств, особливо тих, на яких зареєстровані випадки природної (від загального захворювання) смерті на виробництві;
- **профспілковим організаціям**, уповноваженим трудових колективів підприємств, установ, організацій різних форм власності в умовах мораторію на проведення перевірок суб'єктів господарської діяльності посилити громадський контроль за станом охорони праці з обов'язковим включенням до колективних договорів комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії, підвищенню наявного рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж з визначенням обсягів і джерел фінансування зазначених заходів згідно зі ст. 20 Закону України «Про охорону праці».

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.



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

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

За належної профілактики УРАН НЕ СТРАШНИЙ

Сергій Павлюченко,
журналіст

Аналіз профзахворюваності на підприємствах урановидобувної промисловості Кіровоградської області показує, що відсоток професійного раку, пов'язаного із шкідливим впливом радіації, не більший, ніж на інших виробничих об'єктах, де умови праці належать до шкідливих і важких. Більше хвилюють профзахворювання, причини яких можна усунути без особливих проблем.

З а часів Радянського Союзу урановидобувна галузь була настільки засекреченою, що серед населення ширилися страшні чутки: на уранових шахтах працюють лише засуджені до страти, оскільки робота там — це неминуча смерть. Насправді, хоч умови праці на уранових шахтах і належать до особливо шкідливих і важких, реалії не такі вже й сумні. Підприємства з видобутку уранової руди в Україні завжди були і є режимними.

Специфічним несприятливим для здоров'я працівників уранових шахт чинником є випромінювання природних радіонуклідів (урану, торію та їхніх дочірніх продуктів розпаду). Найбільше опромінення створюється дочірніми продуктами розпаду газу радону. Багато хто вважає, що саме радіоактивне випромінювання — найнебезпечніше для здоров'я людини під час видобування уранової руди. Звичайно, наявність радіації негативно впливає на організм людини. Проте сучасна уранова шахта «Смолінська», що є однією з двох із видобування уранової руди в державі (60% від загального обсягу) і найбільшим підприємством Мало-висківського району Кіровоградської області, маючи майже 70% валового виробництва району, — високоорганізоване підприємство. Зокрема,

на ньому створено чи не найефективнішу в області службу охорони праці, яка укомплектована досвідченими спеціалістами та має належне фінансування. Страхові експерти з охорони праці робочих органів виконавчої дирекції Фонду у Кіровоградській області постійно забезпечують цю службу методичними посібниками, що містять інформацію про сучасні підходи щодо створення системи управління охороною праці.

Регулярні контроль та заходи з оптимізації умов праці втримують радіаційний вплив на працівників у межах допустимих величин. Так, за період із 2007 по 2015 р. на Смолінській та Новокосятинівській шахтах було зареєстровано 417 професійних захворювань, із яких 27 — сталися внаслідок впливу радіації і являють собою професійний рак (6,7% від загальної кількості). Більшість же професійних захворювань — це захворювання опорно-рухового апарату. Професійні захворювання шахтарів спричинені важкими умовами праці, комбінованим впливом вібрації, шуму і несприятливого мікроклімату в гірничих виробках.

Зрозуміло, що специфічні умови праці в шахтах складно або взагалі неможливо привести до нормативних показників. Проте найбільше занепокоєння викликає зростання кількості профзахворювань у представників тих професій, на робочих місцях яких це зробити можливо з мінімальними витратами або навіть зовсім без них.

До 2008 р. щодо таких професій, як робітник виробничих лазень, машиніст із прання та ремонту спецодягу, стовбуровий (поверхневий), машиніст підйомальної машини, професійні захворювання не встановлювались узагалі. У 2008—2015 рр. частка таких захворювань від загальної кількості становила 10%, а вже з початку 2016 р. — 50%.

Для прикладу можна розглянути розслідування причин виникнення професійного захворювання у працівниці шахти «Смолінська» ДП «СхідГЗК» за спеціальністю стовбуровий (поверхневий). Умови праці для представників цієї професії визначені як шкідливі за важкістю та напруженістю трудового процесу, і комісія (у тому числі страхові експерти Фонду) встановили, що єдиною ознакою важкості



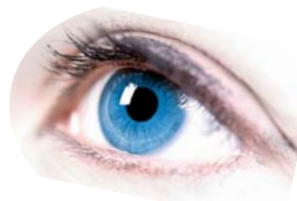
праці в цій ситуації стало перенесення двох відер води вагою 8 кг на відстань до 10 м для прибирання робочого місця. Однак втрата працездатності в результаті встановленого профзахворювання, як визнали спеціалісти, становила 60%.

У більшості працівників шахти віком 40—50 років комісія дійсно виявляє захворювання органів опорно-рухового апарату. Тому зовсім не дивно, що навіть такий шкідливий виробничий чинник, зазначений вище, став підставою для встановлення професійного захворювання.

Відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Кіровоградській області постійно звертає увагу керівництва та служб охорони праці уранових шахт на проведення потрібних заходів із профілактики профзахворювань.

Найефективнішим заходом щодо зниження негативного впливу радону на здоров'я працівників шахт досягається провітрюванням робочих місць у родовищах. Належна оптимізація роботи вентиляційних систем спроможна вдостереж покращити радіаційний стан робочого середовища. Але, як показує вищенаведена статистика, першочергової концентрації зусиль потребує усунення шкідливих виробничих чинників у допоміжних професіях, на чому наголошують страхові експерти з охорони праці Фонду. Адміністрації підприємств ДП «СхідГЗК» завжди дослухаються до рекомендацій страхових експертів Фонду і намагаються своєчасно вживати заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та профзахворюванням. Для цього встановлюється сучасне обладнання, впроваджуються нові технології видобутку руди, що обов'язково сприятиме зниженню рівня професійної захворюваності та надасть кожному працівникові гарантоване Конституцією України право на безпечну працю.

Бережіть зіницю ока



Сергій Колесник,
власкор

Серед загальної кількості виробничих травм травми органів зору складають щороку приблизно 10%. А насправді випадків травмування очей під час виконання виробничих завдань набагато більше. Але потрапляють вони до статистики побутових травм.



Відвідавши одну з палат 1-го мікрохірургічного відділення Миколаївської обласної офтальмологічної лікарні, автор статті дізнався: з восьми хворих троє лікували травми очей.

- Олександр, 52 роки, водій маршрутного автобуса з м. Вознесенська. Після того як два роки тому з ока видалили чужорідне тіло, по центру ока з'явилася темна пляма, яка не зникає. Тепер змушений двічі на рік проходити курс лікування.
- Володимир, 48 років, мешканець м. Миколаєва, ремонтує квартири, здебільшого облицьовує поверхні плиткою. Неодноразове потрапляння в очі осколків плитки призвело до часткової втрати зору на одне око і термінової операції.
- Сергій, 35 років, з Миколаївського району, різноробочий. Багато років тому уламком розірваного диска циркулярки йому вибило одне око. На другому оці зір поступово погіршувався, але хворий не лікувався. Коли автор статті залишав відділення, Сергію видалили друге око.

СТАТИСТИКА НЕ РАДУЄ

Як свідчить аналіз лікування хворих з травмами очей у стаціонарі обласної лікарні, у 2015 р., порівняно з попереднім роком, таких пацієнтів побільшало. У середньому у відділеннях лікарні з травмами очей щороку лікуються близько 230–250 осіб. Найбільша кількість (27–30%) — із забоями очного яблука та тканини орбіти. Слід зауважити, що, незважаючи на таку «не найстрашнішу» травму, у більш ніж 30% подібних випадків доводиться проводити оперативне втручання.

Приблизно 10–15% звертаються з травмами кон'юнктиви та рогівки ока без чужорідного тіла. 10–12% травмованих мають відкриту рану повіки та надбрівної області. Приблизно в такій же кількості надходять на лікування з хімічними опіками рогівки та кон'юнктиви, проникними пораненнями очного яблука зі чужорідним тілом або без нього. Трохи менше випадків з потраплянням чужорідних тіл у рогівку та іншу ділянку ока, термічним опіком очей та їх додатків, з рваними ранами ока з випаданням або без випадання внутрішньої тканини. Реєструються й інші травми ока та його орбіти.

Порівнюючи два останні роки, можна сказати, що значно зросла кількість травм кон'юнктиви та рогівки без чужорідного тіла (на 50%), забоїв очного яблука та тканини орбіти (на 20%). Також дещо збільшилася кількість випадків з відкритими ранами повіки та надбрівної області, термічними та хімічними опіками. Найпоширенішою травмою залишається контузія — тупа травма орбіти, внаслідок якої не порушена цілісність тканин. Часто з такими травмами потерпілі навіть не звертаються до лікарні. Травми супроводжуються болями, обмеженням рухомості, утворенням гематом, почервонінням ока, зниженням гостроти зору, нудотою. Але залежно від сили удару та пластичності тканини ока наслідки травм можуть бути дуже різні — від незначних крововиливів до повної втрати зору.

Ось що каже лікар-офтальмолог Миколаївської обласної офтальмологічної лікарні **Тамара Сосновська**:

«На жаль, зменшення кількості травм очей останніми роками не спостерігається. З травмами різного ступеня тяжкості до лікарні майже щодня звертаються 5–7 осіб. Більшість з них з незначними травмами (забоями, потраплянням чужорідних тіл, подряпинами та ін.) після проведення необхідних процедур відправляють для подальшого амбулаторного лікування за місцем проживання. Траплялися дні, коли з такими скаргами зверталося 30–40 осіб. Що цікаво, у лікарні є й постійні «клієнти», які, виконуючи роботи з ризиком потрапляння в очі чужорідних тіл і не застосовуючи захисні окуляри, ледь не щодня приходять «прочитати» очі».



КОЛИ ПОТРІБНО ХІРУРГІЧНЕ ВТРУЧАННЯ

Про тяжкість травм очей свідчить такий показник, як кількість оперативних втручань. Загалом приблизно кожна друга травма потребує операції (у 2014 р. з 235 хворих з травмами 146 прооперовано). По декілька операцій доводиться робити при рваних ранах ока, проникних пораненнях орбіти та очного яблука з чужорідним тілом або без нього. Також по дві операції припадає на кожен випадок потрапляння чужорідного тіла в ділянку ока. Практично всі випадки поверхневої травми повіки та надбрівної області, потрапляння чужорідного тіла супроводжуються операцією, і кожен другий випадок забою повіки та навколо області орбіти.

Слід підкреслити, що мікрохірургічна операція на очах – це не тільки дуже складна процедура. Досить часто через запальні процеси, що виникають в оці після травми і можуть з часом про себе нагадати, людина повинна регулярно проходити обстеження, профілактичні курси лікування. Первинний курс лікування травми – це в середньому 2–3 тис. грн на придбання ліків і медпрепаратів, періодичний курс – це 10–15 діб процедур і відповідно 1–1,5 тис. грн, а операція на очах – це 10 і більше тис. грн.

Тамара Анатоліївна констатує, що раніше майже 80% травм були виробничого характеру, решта – побутового. Нині ситуація не змінилася, але через те що більшість працівників офіційно не працевлаштовані, ті ж 80% травм тепер класифікуються як не пов'язані з виробництвом. Через те що працівники не застраховані в Фонді соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, вони залишаються соціально незахищеними і змушені самостійно оплачувати дороге лікування.

Приблизно 90% травмованих – чоловіки 40–50 років. Серед травмованих у побуті п'ята частина – діти. Найчастіше з травмами звертаються будівельники, токарі, зварювальники, працівники хімічних лабораторій, сільського господарства. Аграрії здебільшого травмуються під час збирання врожаю, при догляді за тваринами, ремонті сільгоспмашин, транспортуванні сипучих матеріалів, обробці деревини. На жаль, при спілкуванні з травмованими з'ясовується, що деякі роботодавці, користуючись недостатньою обізнаністю своїх працівників у питаннях захисту здоров'я, не забезпечують їх необхідними засобами захисту. А особливо вражає той факт, що тільки половина хворих з травмами очей виписуються зі стаціонару з нормальною гостротою зору.

Ще один негативний показник – інвалідність по зору. У 2014 р. у Миколаївській області він збільшився на 58 осіб. Це на 21 особу більше, ніж у 2013 р. Переважно це інваліди 3-ї групи. Але з 58 осіб – 56 працездатного віку і тільки два пенсіонери. Тобто через недостатню профілактику очних захворювань та травм держава змушена всім, хто міг би повноцінно працювати і поліпшувати економіку країни, але став інвалідом, платити пенсію.

Причини виробничих травм очей – забої, потрапляння твердих частин, пилу, піску, вапна тощо. Великий ризик у працюючих з хімікатами, гарячими матеріалами, а також внаслідок дії інфрачервоного та ультрафіолетового випромінювання.



ДЕЩО ПРО ЗАХИСНІ ОКУЛЯРИ

Соромно навіть констатувати, але більше 90% травм очей можна було б уникнути завдяки використанню захисних окулярів. Однак на практиці працівники нехтують цією вимогою безпеки навіть за наявності таких окулярів, посиляючись на незручність.

Цікаво, що схожа ситуація спостерігається і в промислово розвинених країнах Європи та в США, хоча там на травми очей на робочому місці припадає приблизно 14% від всіх травм очей. За деякими даними, навіть при такому показнику економічні втрати в цих країнах щороку складають понад півмільйона доларів. Як свідчить статистика, в Україні найбільш травмонебезпечними є металообробна та металургійна промисловість. У цих галузях травми очей щороку складають приблизно 7–30% від загальної кількості виробничих травм.

Нині Інтернет та ЗМІ переповнені рекламою захисних окулярів. Знайти і придбати можна будь-які окуляри за будь-якою ціною. Найдешевші окуляри з боковим захистом убережуть від потрапляння чужорідних тіл при виконанні більшості робіт з ризиком травмування очей. При наявності ризику травмування обличчя додатково необхідно застосовувати захисні екрани для обличчя. Окуляри з відповідним ступенем захисту потрібні під час виконання зварювальних робіт, за умов ризику хімічного ураження, підвищеного рівня запиленості, дії високих температур, ультрафіолетового та інфрачервоного випромінювання тощо. Важливо пам'ятати про застосування й інших засобів індивідуального та колективного захисту, що запобігають травмуванню очей. Зокрема, установки для промивання очей. Такі пристосування повинні бути в місцях, де є ймовірність пошкодження очей, приміром в лабораторіях, де застосовуються їдкі та біологічно небезпечні речовини.

* * *

Одним словом, зір – чи не найдорожчий і найважливіший орган, яким нагородив людину Господь. Недарма є вислів: «Берегти як зіницю ока». Варто пам'ятати це завжди.

Фото з архіву Миколаївської обласної офтальмологічної лікарні

Державне підприємство
«Донецький експертно-технічний центр Держпраці»

Види робіт, які надає наш центр:

- Експертні роботи
- Роботи з проведення неруйнівного контролю устаткування
- Проведення експертного обстеження та технічного діагностування устаткування
- Відновлення паспортів на устаткування підвищеної небезпеки
- Проведення ідентифікації об'єктів підвищеної небезпеки
- Навчання з питань охорони праці
- Проведення психофізіологічної експертизи робітників
- Оцінка відповідності продукції технічним регламентам (сертифікація)

Відділ супроводу замовників:
 +38(050) 328-00-19 edinevikno@detc.dn.ua
 www.detc.dn.ua

«ПРИРОДНА» СМЕРТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Віталіна Звягінцева,
журналіст

Про те, як неякісний медичний огляд та небажання роботодавця зменшити фізичне навантаження працівника врешті призвели до його смерті на робочому місці. Але пов'язати цей випадок з виробництвом в умовах дії чинних нормативно-правових актів з охорони праці виявилось неможливо.

З листа до редакції: «Пише Вам Катерина Дубіна, вдова, пенсіонерка 77 років. Я вже 11 років борюсь із ГУ Держпраці у Дніпропетровській області (до вересня 2015 року реалізацію державної політики у сфері охорони праці виконував Держгірпромнагляд, з вересня — Держпраці) і Дніпропетровським агрегатним заводом, де 46 років працював токарем мій чоловік Дубіна Григорій Іванович. 2 березня 2005 року він загинув за верстатом, виконуючи роботу. Звертаюся до Вас із проханням провести журналістське розслідування нещасного випадку зі смертельним наслідком».

У березні 2005 року чоловік Катерини Олексіївни помер біля токарного верстата. Офіційна причина смерті — розрив розшаровуючої аневризми аорти з ускладненням тампонадою серця. Розслідування смертельного випадку організувало теруправління Держгірпромнагляду у Дніпропетровській області. За результатами розслідування випадок смерті Дубіни Г. І. було визнано таким, що не пов'язаний з виробництвом.

З висновками комісії не погодилася дружина загиблого, оскільки вважала, що смерть її чоловіка не була природною, а сталася внаслідок недотримання роботодавцем рекомендацій лікарів, які під час проведення медичного огляду в 2004 році зробили висновок: «придатний до роботи токарем з обмеженим фізичним навантаженням». За життя Дубіна Г. І. страждав на ішемічну хворобу серця та гіпертонічну хворобу. На думку дружини загиблого, роботодавець не виконав рекомендацій лікарів, а комісія з розслідування не змогла встановити причинно-наслідковий зв'язок між невиконанням рекомендацій лікарів і розривом розшаровуючої аневризми аорти через те, що роботодавець надав неповну та недостовірну інформацію про характер і умови праці Дубіни Г. І.

Прокоментувати цю ситуацію ми попросили експерта з питань охорони праці та соціального страхування Катерину Українцеву.

КОМЕНТАР СПЕЦІАЛІСТА



Катерина Українцева,
експерт з питань охорони праці
та соціального страхування

Випадок, про який розповіла дописувачка, насправді є непоодиноким. Майже щодня на робочих місцях, за попередніми медичними висновками, природною смертю помирають 2–3 працівники. Причиною їхньої смерті здебільшого є серцево-судинні захворювання. Чинний Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 (далі — Порядок розслідування), визначає, що:

- обставинами, за яких нещасний випадок **визнається таким, що пов'язаний з виробництвом**, і складається акт за формою Н-1, є раптове погіршення стану здоров'я потерпілого або його смерть під час виконання трудових (посадових) обов'язків унаслідок **впливу небезпечних чи шкідливих виробничих чинників та/або чинників важкості чи напруженості трудового процесу**, що підтверджено медичним висновком, або якщо потерпілий **не пройшов обов'язкового медичного огляду** відповідно до законодавства, **а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку**;
- обставинами, за яких нещасні випадки **не визнаються такими, що пов'язані з виробництвом**, є: природна смерть, смерть від загального захворювання або самогубство (крім випадків, зазначених у пункті 15 цього Порядку), що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження.

З огляду на зміст Порядку розслідування, аби зробити висновок про те, що будь-яка смерть на робочому місці є природною чи смертю від загального захворювання, слід спочатку виключити обставини, за яких випадок може бути пов'язаний з виробництвом. Тож навіть якщо, на перший погляд, може здатися, що це природна смерть, комісія з розслідування, яка перевіряє причини смерті на робочому місці, має обов'язково перевірити, чи не вплинули на працівника виробничі чинники (небезпечні, шкідливі, напруженість, важкість праці) і чи не була робота протипоказана працівнику відповідно до медичного висновку.

Щодо наведеного випадку в Порядку розслідування немає однозначного тлумачення. Дубіна Г. І. пройшов медичний огляд у 2004 році, однак за його результатами чоловікові було рекомендовано обмежене фізичне навантаження. Такого поняття, як «**обмежене фізичне навантаження**», немає в чинному законодавстві, натомість є поняття «**переведення на легшу роботу**». Згідно зі ст. 170 КЗпП України працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої ро-

боти, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їхньою згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Якщо ж лікарі надали рекомендацію визнати придатним до роботи токарем з обмеженим фізичним навантаженням, то не йшлося про переведення на легшу роботу. Роботодавець мав ужити низку заходів, які б свідчили про те, що для такого працівника переглянуто, наприклад, обсяги виконуваної роботи, режими праці та відпочинку, застосовано захист часом тощо.

Іншими словами, **слід було звернути особливу увагу на такі чинники трудового процесу, як важкість і напруженість**. Ці показники визначаються Державними санітарними нормами та правилами «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затвердженими наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248. **Важкість праці** характеризується рівнем загальних енергозатрат організму або фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, величиною статичного навантаження, робочою позою, переміщенням у просторі. **Напруженість праці** – характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника (інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи).

Для того щоб ужити заходів з перегляду таких чинників трудового процесу, як важкість і напруженість, слід їх правильно визначити. **Це можливо зробити лише через проведення атестації робочого місця за умовами праці.**

Редакція журналу звернулася до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області (далі – Управління) і ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод» з проханням надати роз'яснення стосовно проведеного розслідування випадку смерті Дубіни Г. І., зокрема щодо використання результатів атестації його робочого місця та дотримання роботодавцем рекомендацій, наданих лікарями МСЧ.

ВІДПОВІДЬ УПРАВЛІННЯ

«Враховуючи, що умови праці токарів за період з 2005 року до сьогодні залишилися незмінними, а сама дільниця до теперішнього часу залишилася такою, якою вона була в 2005 році, спеціальна комісія (створена у 2015 році на підставі рішення суду, який зобов'язав Управління провести повторне розслідування нещасного випадку) запропонувала АТ «ДАЗ» провести повноцінну атестацію робочого місця токаря на дільниці, де працював померлий, на аналогічному верстаті та при виконанні аналогічного завдання...

За результатами атестації робочого місця було встановлено, що на робочому місці відсутні **шкідливі чинники 3-го класу** (шкідливі умови праці). Тобто робоче місце слід вважати з допустимими умовами праці.

ПАТ «Дніпропетровський агрегатний завод» з приводу атестації робочого місця конкретної відповіді не надав, обмежившись інформацією про те, що всі питання були розглянуті під час роботи комісії».

Водночас дружина померлого надала комісії з розслідування професійний маршрут і характеристику умов праці токаря Дубіни Г. І., складену службовими особами АТ «ДАЗ» ще в 2005 році, де було зазначено, що він працював в умовах шуму від 81 до 83 дБА, його робота здійснювалася в положенні «стоячи», тому мали місце фізичні перевантаження.

КОМЕНТАР СПЕЦІАЛІСТА

Катерина Українцева:

Проведення атестації робочого місця на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці – це обов'язок роботодавця, який визначений ст. 13 Закону України «Про охорону праці». Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442. Згідно з цим документом атестація проводиться атестаційною комісією не рідше ніж один раз на 5 років. Важливо, що атестація робочих місць проводиться на підприємствах, де технологічний процес, використовуване обладнання є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників, які можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а результати атестації використовують не лише під час призначення пенсій за віком на пільгових умовах, а й для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

Відомості про результати атестації робочих місць заносять до карти умов праці, форму якої затверджує Мінпраці разом із МОЗ. Непроведення роботодавцем атестації робочого місця є порушенням вимог чинного законодавства. З огляду на відповідь, надану Управлінням, роботодавець атестацію робочого місця токаря Дубіни Г. І. під час його роботи не проводив, тому комісія з розслідування змушена була вимагати проведення атестації лише під час повторного розслідування, через 10 років після смерті працівника на робочому місці.

Звичайно, об'єктивність проведення такої атестації можна поставити під сумнів, оскільки неможливо перевірити навантаження під час виконання роботи, яке мав конкретний працівник у минулому. Характеристика умов праці токаря, складена у 2005 році, не відповідає вимогам Порядку проведення атестації, отже, роботодавець не виконав свого обов'язку щодо оформлення результатів атестації належним чином у формі карти умов праці.

За інформацією головного позаштатного спеціаліста зі спеціальності «професійна патологія» Басанець А. В., наданою на запит редакції, *найчастішим етіологічним чинником розриву розшаровуючої аневризми аорти є артеріальна гіпертензія. Не можна виключити негативний вплив шуму, фізичних перевантажень у хворих на ІХС і гіпертонічну хворобу, оскільки зазначені чинники сприяють підвищенню артеріального тиску, що, у свою чергу, може призвести до розриву розшаровуючої аневризми аорти. Під час проходження медичного огляду, за даними оглядової рентгенографії органів грудної клітки (ОГК), у певного відсотка осіб можливо діагностувати аномалію аорти... Високою точністю та специфічністю щодо діагностики можливого розшарування аорти характеризуються МРТ та ангіографія. Відповідно до наказу МОЗ від 21.05.2007 № 246 до загальних медичних протипоказань віднесено гіпертонічну хворобу III стадії та II стадії (кризовий перебіг).*

Тому можна з упевненістю зробити висновок, що обізнаність лікарів-практиків із сучасними методиками діагностики, підвищення їхнього професійного рівня може запобігти серйозним ускладненням хвороб працівників.

Рекомендація лікарів щодо обмеження фізичного навантаження токаря, який хворів на ішемічну хворобу серця та на гіпертонічну хворобу, звичайно, була сигналом для роботодавця терміново провести атестацію робочого місця Дубіни Г. І. та вжити заходів щодо поліпшення його умов праці, які б відповідали рекомендаціям лікарів.

За результатами атестації, проведеної через 10 років після смерті Дубіни Г. І., було встановлено, що його робоче місце вважається з допустимими умовами праці. Однак слід враховувати, що ці умови праці є допустимими для здорової людини, а не для хворої на гіпертонію та ішемічну хворобу серця. З цієї метою, як і передбачено Порядком розслідування, комісія з розслідування повинна затребувати медичний висновок, який має бути викладено у формі рішення лікарсько-експертної комісії лікувально-профілактичного закладу, в якому лікувався або обстежувався потерпілий.

* * *

Стосовно цього питання редакція журналу **отримала інформацію Управління**: «Оскільки від медико-санітарної частини АТ «ДАЗ», де Дубіна Г. І. лікувався, обстежувався та проходив медичні огляди, **не було отримано медичного висновку у формі рішення лікарсько-експертної комісії** щодо встановлення зв'язку погіршення стану здоров'я потерпілого із впливом на нього небезпечних, шкідливих виробничих чинників та/або чинників важкості чи напруженості трудового процесу, що передбачено Порядком розслідування, і з метою **отримання незалежної експертної оцінки** стосовно зв'язку раптового погіршення стану здоров'я та смерті Дубіни Г. І. з умовами праці було надіслано запит і відповідні матеріали розслідування до Дніпропетровського відділення ОКЗ «Бюро судово-медичної експертизи», декількох медичних інститутів та до КЗ «Дніпропетровська міська багатопрофільна клінічна лікарня № 4» ДОР». Там і було створено лікарсько-експертну комісію, яка дійшла висновку, що «...смерть Дубіни Г. І. пов'язана з раптовим погіршенням стану здоров'я через загальне захворювання і не пов'язана із впливом виробничих факторів...»

КОМЕНТАР СПЕЦІАЛІСТА

Катерина Українцева:

Порядок розслідування чітко визначає, що медичний висновок щодо встановлення зв'язку погіршення стану здоров'я працівника із впливом на нього небезпечних, шкідливих виробничих чинників, психоемоційних причин або протипоказань за станом здоров'я виконувати роботу видається лікувально-профілактичним закладом за місцем лікування або обстеження потерпілого у формі рішення лікарсько-експертної комісії на запит роботодавця та/або голови комісії. У такому запиті та доданих до нього матеріалах мають міститися необхідні відомості про обставини нещасного випадку, результати дослідження умов праці й виробничого середовища, зокрема кількісні та якісні характеристики небезпечних, шкідливих виробничих чинників та/або чинників важкості чи напруженості трудового процесу, які передували настанню нещасного випадку. Як бачимо з відповіді Управління, від медико-санітарної частини АТ «ДАЗ», де Дубіна Г. І. лікувався, обстежувався та проходив медичні огляди, не було отримано медичного висновку. Вивчаючи документи, надані дружиною загиблого, слід звернути увагу, що медичний огляд, за результатами якого було надано рекомендацію «придатний до роботи токарем з обмеженим фізичним навантаженням», потерпілий пройшов у 2004 році саме в медико-санітарній частині АТ «ДАЗ». Саме цей заклад володів усією інформацією як щодо стану здоров'я Дубіни Г. І., так і щодо умов його праці. Лікарі саме цієї медичної частини дали рекомендацію обмежити фізичні навантаження. Можливо, такий медичний висновок від МСЧ не надали тому, що потрібно було би пояснити, що вони мали на увазі під терміном «обмежене фізичне навантаження» замість «переведення на легшу роботу». Як наслідок, медичний висновок надавала комісія, яка згідно із Порядком розслідування не мала права його надавати. Справа ускладнилася ще й тим, що роботодавець не міг надати результатів атестації робочого місця токаря за час роботи Дубіни Г. І., які передували настанню нещасного випадку. Таким чином, медичний висновок наданий не повноважною комісією та на основі результатів атестації, які не передували настанню нещасного випадку.

Наведений приклад насправді розкриває багато проблем. Це й недоліки Порядку розслідування, і якість медичних оглядів, і недостатня відповідальність медичних працівників за неякісний медичний огляд, а роботодавців — за не проведення атестації робочих місць за умовами праці. Отже, головний висновок, який можна зробити, розглянувши цей випадок: загальний стан здоров'я працівника має стати для роботодавця об'єктом підвищеної уваги. Важливого значення набувають питання діагностики та експертизи профпридатності працівників у сучасних умовах.

Серед наданих Катериною Олексівною документів є лист Дніпропетровського обласного бюро судово-медичної експертизи, в якому зазначено, що розрив розшаровуючої аневризми аорти вірогідно настав унаслідок підвищення артеріального тиску (можливо, навіть незначного), що створило додаткове навантаження на вже видозмінену ділянку аорти з подальшим її розривом у цій ділянці. Такий висновок свідчить про те, що при проведенні ретельнішого дослідження стану здоров'я Дубіни Г. І., а саме **під час проходження ним медичного огляду, можна було передбачити можливі ризики підвищення артеріального тиску.**

* * *

Підсумок цієї сумної історії: за результатами повторного розслідування спеціальної комісії смерть на робочому місці Дубіни Г. І. визнали не пов'язаною з виробництвом.


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

официальные дистрибьюторы:

OZON[®]
СПЕЦОДЯГ ТА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ
www.ozon.com.ua

ТОВ "ЕСМ УКРАЇНА"
Обладнання та засоби для вогнєвої безпеки та захисту
ecm-ukraine.com.ua

пожежне обладнання та спецтехніка
ПОСТ-01
www.post-01.com.ua

Atemluft GT
АТЕМЛЮФТ - ГАЗ ТЕХНІКА
atemluft.com.ua

MSA
The Safety Company



Средства индивидуальной защиты MSA Safety



Защита
органов дыхания



Защитные
каска



Защита от
падения с высоты



Защита
органов зрения



msasafety.com

Для получения
дополнительной
информации, пожалуйста,
посетите наш веб-сайт



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

ОХОРОНА ПРАЦІ



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

ОХОРОНА ПРАЦІ - ЦЕ УСПІХ ВАШОГО БІЗНЕСУ

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



Стенди, турнікети, таблички, знаки, плакати, куточки: споживача, з охорони праці, пожежної безпеки, екології, дорожнього руху, цивільної оборони.

Планшети та символіка.

Пожежні щити, пожежне обладнання, вогнегасники, кріплення до вогнегасників, Протигази, спецодяг, спецвзуття, захисні монтажні засоби, окуляри, навушники, рукавиці, каски, пояси, респіратори, шнури, шланги, знаки безпеки.

Знаки дорожні, стійки для знаків, конуси дорожні, макети світлофорів, стрічки огорожувальні.

Діелектричні викрутки, килимки, рукавички, драбини, кігті, лази, штанги оперативні та заземлення, високовольтні показники напруги.

Аптечки медичні, плакати, макети медичні, тренажери, ящики для ключів, ящики для спецодягу.

Розробка елементів наочної агітації за індивідуальними замовленнями.

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

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

НАВЧАЛЬНИЙ ЦЕНТР МПП «БУДКВАЛІФКАДРИ»

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

- ОХОРОНА ПРАЦІ (ЗАКОНОДАВЧІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ, НАДАННЯ ДОПІКАРСЬКОЇ ДОПОМОГИ ПОТЕРПІЛИМ, ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКИ, ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ);
- ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА;
- ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКА (ІІ-ІІІ ГРУПА ДОПУСКУ);
- ТЕПЛОВІ УСТАНОВКИ І МЕРЕЖІ;
- НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ (НПАОП);
- БЕЗПЕЧНІ МЕТОДИ І ПРИЙОМИ ВИКОНАННЯ РОБІТ ПРИ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, ОБСЛУГОВУВАННІ ТА ВИКОНАННІ РЕМОНТНИХ РОБІТ НА ОБ'ЄКТАХ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ (СПЕЦІАЛЬНЕ НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ);
- ПОЖЕЖНО-ТЕХНІЧНИЙ МІНІМУМ;
- ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ НАВЧАННЯ З ПРИСВОЄННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗА РОБІТНИЧИМИ ПРОФЕСІЯМИ;
- ВИМІРЮВАЛЬНА ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНА ЛАБОРАТОРІЯ (ВИМІРЮВАННЯ ТА ВИПРОБУВАННЯ ЕЛЕКТРООБЛАДНАННЯ ДО 1000 В).

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

Домашня компанія «Даринг» (Україна) № 34.08.380.42.0 від 27.07.2006р.
Ліцензія Міністерства України № 652.474 від 19.08.2010р.



**НВФ
«Л.Т.В.»**

**Охорона праці пожежних
і добровольців, забезпечення
пожежної безпеки**

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

Ліцензія ДД ПБ МНС України № 595362 від 15.07.2011 р.

Тел./факс (044) 464-22-07, тел. 389-84-95.

E-mail: ltv@i.kiev.ua



ТОВ «УЧБОВИЙ КОМБІНАТ «СЛАВУТИЧ»

проводить:

НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКУ ЗНАНЬ
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 ІІ-ІІ 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 колиски;
- ♦ використання перекису водню;
- ♦ роботи на висоті з використанням спеціальних страховальних засобів;
- ♦ газове господарство та ін.

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ З ПРИСВОЄННЯМ
КВАЛІФІКАЦІЇ ЗА ПРОФЕСІЯМИ:**

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

ПОЖЕЖНО-ТЕХНІЧНИЙ МІНІМУМ

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

24 РОКИ
СТАБІЛЬНО
НА РИНКУ!

СПЕЦОДЯГ
СПЕЦВЗУТТЯ
ЗАСОБИ ЗАХИСТУ
РУКАВИЧКИ
ПРОТИПОЖЕЖНЕ
ОБЛАДНАННЯ

**НАДІЙНО!
ОПЕРАТИВНО!
ВІД ВИРОБНИКА!**

WWW.KOMPLEKT.UA

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

ЕКІПАЖ ТЕХНОЛОГІЧНА ГРУПА www.ekipage.com

**ДРАБИНКИ ТА ПІДМОСТКИ
ІЗОЛЮЮЧІ СКОПЛАСТИКОВІ**

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 іскру, незаймисті;
- мають пристосування, які не дозволяють титивам довільно розсуватися під час роботи;
- стійке абразивне покриття сходинок запобігає зісковзуванню підосви взуття працюючого;
- підмости для підприємств зв'язку мають робочі поверхні з вологостійкої фанери, вкритої шаром лаку, стійкого до зносу.

4...6 м
1,5...4,0 м
1,1...1,5 м
0,4...0,6 м 0,6 м
0,2 м

варіант виготовлення

м. Харків, вул. Єнакіївська, 4
Тел./факс: (057) 778-01-61 (0572) 93-31-47
e-mail: ekipage@ukrpost.ua

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

УЧБОВИЙ ЦЕНТР ПАТ «КИЇВЕНЕРГО»

ПРОВОДИТЬ

ОСВІТНЮ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗА НАПРЯМАМИ:

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

ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ НАВЧАННЯ ЗА ПРОФЕСІЯМИ:

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

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

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

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

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

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

ВИСОКА ЯКІСТЬ НАВЧАННЯ. ПОМІРНІ ЦІНИ.

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

ПЕРЕДПЛАТА НА II ПІВРІЧЧЯ 2016р.

ЩОМІСЯЧНИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

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

Індекси журналів:

«Охорона праці» – 74377

«Охрана труда» – 74378

Передплатна ціна через відділення зв'язку:

на один місяць – 109 грн 87 коп.

на квартал – 329 грн 61 коп.

на півріччя – 659 грн 22 коп.



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

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

ПЕРЕНОСНІ ЗАЗЕМЛЕННЯ

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

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



НВТ «ДНІПРОЕНЕРГОМАШ»

Тел. (0562) 362457

www.npo-dem.com



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 3340

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



ВИДАВНИЦТВО
ФОРТ
24 РОКИ
РАЗОМ
З ВАМИ

КАБІНЕТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ,
ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ



СТЕНДИ, ПЛАКАТИ



ЗНАКИ БЕЗПЕКИ
ТА ДОРОЖНІ ЗНАКИ



(057) 714-09-08

(044) 229-09-84

www.fort.kharkiv.com

fortsales@ukrpost.ua

fort@kv.ukrtel.net

ЗАХИСНІ КЕЙСИ

герметичні транспортні контейнери



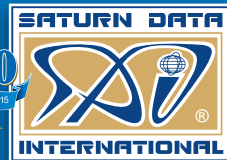
Зброя

Прилади

Обладнання

Документи

Збереження



Лідери продажів
у світі!



Об'єм
від 2 до 260
літрів



Ударостійкі

Герметичні

Надміцні

Захист від
бруду та пилу

Вирівнювання
тиску

-33°C/+90°C

Кислотно-
стійкі

100% захист
II обладнання

WWW.SATURN-DATA.COM

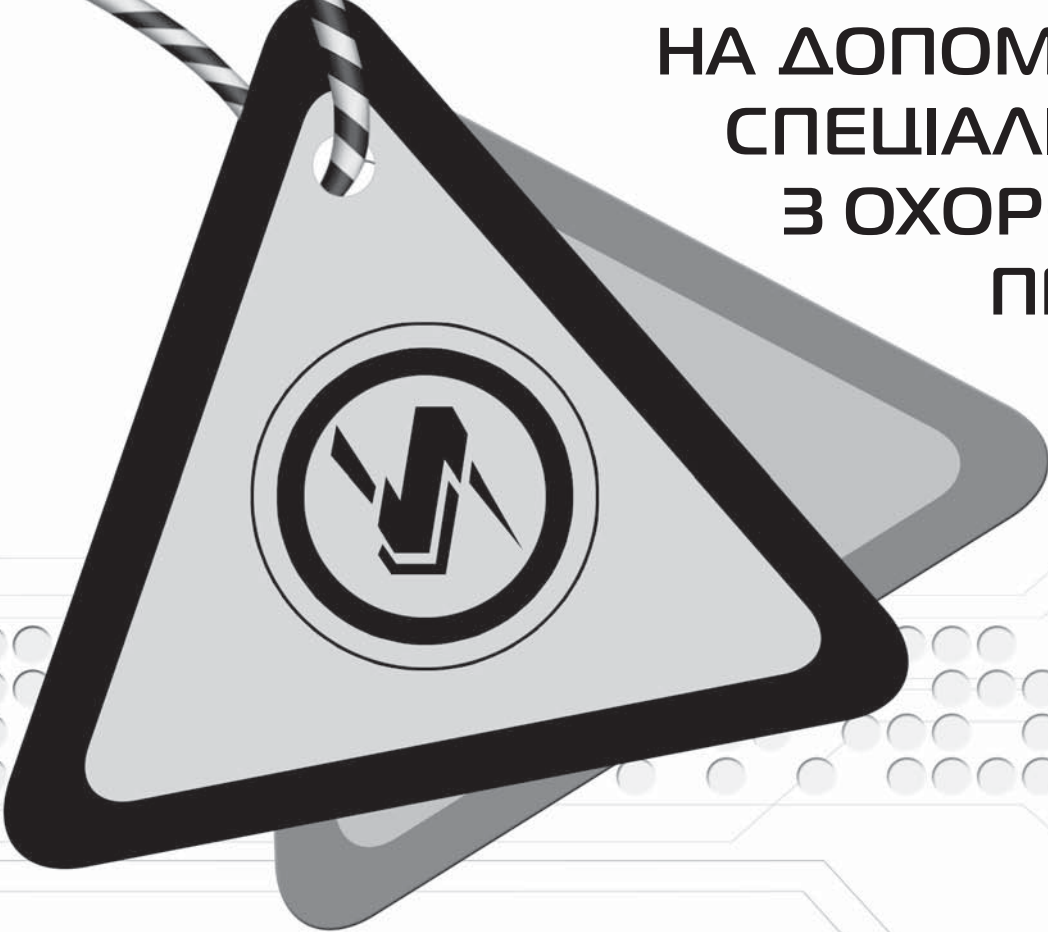
+380 (44) 457-55-55, CASES@SATURN-DATA.COM

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

№ 6/2016

НА ДОПОМОГУ
СПЕЦІАЛІСТУ
З ОХОРОНИ
ПРАЦІ



*Безпечна експлуатація
деревообробних верстатів*

*Орієнтири
щодо попередження
виробничого стресу*

Тетяна Бреус Новини законодавства	3
Інформаційні повідомлення	5
Олег Моисеєнко Требования по охране труда для включения в договор с подрядчиком	6
Микола Федоренко Безпечна експлуатація деревообробних верстатів	10
Посібник Міжнародного бюро праці – Женева Орієнтири щодо попередження виробничого стресу	24
Альфред Манілов, Андрій Кирильчук Про необхідність перегляду нормативних документів щодо електробезпеки	42
Альфред Манілов Пропозиції щодо зміни й доповнення нормативних документів з електробезпеки	43
Альфред Манілов, Ірина Чайка Способи забезпечення дії пристроїв захисного вимкнення під час однофазного короткого замикання в кабелі	44
Захист повітряних ліній напругою 0,4 – 35,0 кВ під час розриву фазового проводу	45
Альфред Манілов, Оксана Сиваченко Способи забезпечення термічної стійкості провідників у мережах напругою 0,4 кВ і 6 – 10 кВ	47
Інструкція з охорони праці для підсобного робітника	48
Запитували – відповідаємо	54



НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ОХОРОНА ПРАЦІ

НА ДОПОМОГУ СПЕЦІАЛІСТУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
№ 6/2016

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

НОВИНИ ЗАКОНОДАВСТВА



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Постанова «Про внесення змін до порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 30 травня 2011 р. № 594 і 615, та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 6 квітня 2016 р. № 277.

Цією постановою внесено зміни до Порядку проведення аукціонів з продажу спеціальних дозволів на користування надрами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 травня 2011 р. № 594, і Порядку надання спеціальних дозволів на користування надрами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 травня 2011 р. № 615.

Постанова «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509» від 3 лютого 2016 р. № 55.

Цією постановою внесено зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення».

Постанова «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України» від 11 лютого 2016 р. № 76.

Цією постановою внесено зміни, зокрема до:

додатка 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 31 січня 1992 р. № 47 «Про затвердження зразків національних та міжнародного посвідчень водіїв і документів, необхідних для реєстрації транспортних засобів»;

Положення про порядок надання гірничих відводів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1995 р. № 59;

пункту 2 Положення про порядок здійснення державного гірничого нагляду, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 1995 р. № 134;

пункту 10-1 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невинуватеного характеру, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. № 270;

постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 288 «Про затвердження переліків центральних органів виконавчої влади, на які покладаються функції технічного регулювання у визначених сферах діяльності та розроблення технічних регламентів»;

абзацу десятого п. 1 Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994;

Порядку проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 687;

додатка до Програми підвищення безпеки праці на вугледобувних та шахтобудівних підприємствах, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29 березня 2006 р. № 37;

постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2008 р. № 761 «Про затвердження Технічного регламенту засобів індивідуального захисту»;

постанови Кабінету Міністрів України від 25 березня 2009 р. № 268 «Про затвердження Технічного регламенту безпеки простих посудин високого тиску»;

постанови Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2009 р. № 465 «Про затвердження Технічного регламенту ліфтів»;

постанови Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2009 р. № 1076 «Про затвердження Технічного регламенту канатних доріг для перевезення пасажирів»;

У п. 5 нової редакції постанови КМУ від 26.05.2004 № 687 (від 11.02.2016 № 76) вилучено слово «Держгіпротмнагляд», що вказує на те, що проведення атестації фахівців спеціалізованої, експертної та уповноваженої організації, які безпосередньо не беруть участі у проектуванні, виготовленні, постачанні, придбанні, володінні, користуванні, монтажі, налагоджуванні, технічному обслуговуванні, ремонті, модернізації, реконструкції чи заміні цього або аналогічного устаткування, визначається в установленому порядку (не обов'язково Держпраці).



постанови Кабінету Міністрів України від 25 листопада 2009 р. № 1262 «Про затвердження Технічного регламенту знаків безпеки і захисту здоров'я працівників»;

Порядку відомчої реєстрації та ведення обліку великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 січня 2010 р. № 8;

Технічного регламенту безпеки обладнання, що працює під тиском, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 січня 2011 р. № 35;

Порядку надання спеціальних дозволів на користування надрами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 травня 2011 р. № 615;

тексту Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107;

постанови Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві»;

Положення про Державну службу з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96;

пункту 1 розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2007 р. № 871 «Про підвищення рівня безпеки газопостачання населення».

У зазначених та низці інших актів Кабінету Міністрів України з метою приведення їх у відповідність до вимог законодавства слова «Держгірпромнагляд» замінено словами «Державна служба з питань праці».

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Наказ «Про затвердження форми постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Державної служби України з питань праці» від 02.02.2016 № 67, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 18 лютого 2016 р. за № **256/28386**.

Цим наказом відповідно до п. 8 Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509, затверджено форму постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Державної служби України з питань праці.

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Наказ «Про затвердження Інструкції із заходів безпеки при поводженні зі зброєю» від 01.02.2016 № 70, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 17 лютого 2016 р. за № **250/28380**.

Цим наказом затверджено Інструкцію із заходів безпеки при поводженні зі зброєю.

Інструкція визначає систему заходів, спрямованих на забезпечення особистої безпеки поліцейських, запобігання загибелі, пораненням і травмуванню їх та інших осіб під час поводження з вогнепальною зброєю, ручним протитанковим і підствольним гранатометами, реактивною протитанковою і бойовою ручною гранатами (зброя).

Вимоги цієї Інструкції поширюються на всіх без винятку поліцейських центрального органу управління поліції, його територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах (орган поліції), державних установ, навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

Підготувала

юрисконсульт ДП «Редакція журналу «Охорона праці» **Т. Бреус**

Перевірка рівня знань із заходів безпеки при поводженні з вогнепальною зброєю проводиться не рідше двох разів на рік комісією, яка призначається наказом керівника органу (закладу, установи) поліції, результати якої оформлюються відповідним протоколом (п. 5, частина 7 розділу I Інструкції від 01.02.2016 № 70). Передбачено також первинний та цільовий інструктаж з питань дотримання заходів безпеки при поводженні зі зброєю (розділ II Інструкції від 01.02.2016 № 70).

ВІДЗНАЧАЄМО В ЛИПНІ

- 2 липня** – Міжнародний день спортивного журналіста
- 3 липня** – День працівників морського і річкового флоту
- 7 липня** – День працівника природно-заповідної справи
- 8 липня** – День родини
- 12 липня** – День рибалки



ІНФОРМАЦІЙНІ ПОВІДОМЛЕННЯ



Інформаційний лист стосовно переоформлення документів дозвільного характеру від 22.02.2016 № 1036/0/20-16

З офіційного сайту Державної регуляторної служби України

Верховною Радою України 09.04.2015 прийнято Закон України «Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їхньої символіки» (№ 317-VIII), який набрав чинності 21.05.2015, та яким, зокрема, доручено Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським, районним державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування у шестимісячний строк з дня набрання чинності цим Законом в установленому порядку провести громадські слухання та подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо перейменування населених пунктів, районів та областей, назви яких містять символіку комуністичного тоталітарного режиму.

Враховуючи Прикінцеві та перехідні положення зазначеного Закону, Верховна Рада України має до 21 лютого 2016 р. перейменувати населені пункти з урахуванням пропозицій, поданих місцевими адміністраціями й органами місцевого самоврядування, а також на підставі рекомендацій Українського інституту національної пам'яті.

Водночас відповідно до частини першої ст. 4 Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» (далі – Закон про дозвільну систему) виключно законами, які регулюють відносини, пов'язані з одержанням документів дозвільного характеру, встановлюється, зокрема, вичерпний перелік підстав для переоформлення документа дозвільного характеру.

Частиною восьмою ст. 4¹ Закону про дозвільну систему встановлено, що підставою для переоформлення документа дозвільного характеру, зокрема, є зміна місцезнаходження суб'єкта господарювання.

У той же час ст. 93 Цивільного кодексу України встановлено, що місцезнаходженням юридичної особи є фактичне місце ведення діяльності чи розташування офісу, з якого проводиться щоденне керування діяльністю юридичної особи (переважно перебуває керівництво) та здійснення управління та обліку.

З огляду на зазначене вважаємо, що у випадку, коли змінюється назва населених пунктів, районів та областей, проте не змінюється фактичне місце ведення діяльності чи розташування офісу, з якого проводиться щоденне керування діяльністю юридичної особи (переважно перебуває керівництво) та здійснення управління та обліку, підстави для переоформлення документів дозвільного характеру відсутні.

*В. П. Загородній,
перший заступник Голови Державної регуляторної служби України*

Відповідно до частини 8 ст. 4–1 Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» у разі виникнення підстав для переоформлення документа дозвільного характеру суб'єкт господарювання зобов'язаний протягом п'яти робочих днів з дня настання таких підстав подати дозвільному органу або адміністратору заяву про переоформлення документа дозвільного характеру разом з документом дозвільного характеру, що підлягає переоформленню

- 15 липня – День українських миротворців
- 16 липня – День бухгалтера
- 17 липня – День працівників металургійної та гірничодобувної промисловості
- 28 липня – День хрещення Київської Русі – України
- 29 липня – День системного адміністратора
- 31 липня – День працівників торгівлі





ТРЕБОВАНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ДОГОВОР С ПОДРЯДЧИКОМ

Олег Моисеенко, собкор

В этом материале пойдет речь о примерном наборе тех критериев, которым должны удовлетворять предприятия, претендующие на то, чтобы стать Подрядчиком Заказчика. Данный набор требований:

— является составной частью положения или стандарта Заказчика о взаимоотношениях с Подрядчиками;

— должен быть доведен до сведения всех предприятий, имеющих намерения вступить во взаимодействие со структурными подразделениями Заказчика;

— является обязательным условием, которому должны удовлетворять предприятия, претендующие на выполнение работ с повышенной опасностью на территории и объектах Заказчика;

— включается в договоры с Подрядчиком вместе с его обязательством об их соблюдении.

Приведенный ниже перечень не является исчерпывающим. Он должен пересматриваться, изменяться и дополняться во время работы по составлению и заключению конкретного договора с Подрядчиком. Требования в обязательном порядке должны касаться следующих вопросов:

1. НАЛИЧИЕ РАЗРЕШЕНИЙ И ПРОЕКТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

1.1. Подрядчик обязан предоставить Заказчику копии разрешений, дающих ему право выполнения работ по данному договору.

1.2. В соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов по охране труда, нормативных документов, ДСТУ, ДБН и т.д.

Подрядчик обязан до начала выполнения работ разработать за свой счёт и под свою полную ответственность ремонтно-технологическую документацию (далее – ПОР) и/или проектно-технологическую документацию (далее – ППР) с технологическими картами (ТК), технологическими схемами, записками и другими документами, описывающими безопасный порядок выполнения работ и учитывающими необходимые меры безопасности в процессе производства работ, а также совместные мероприятия по охране труда. ПОР, ППР с ТК, технологическими схемами и записками подлежат согласованию с главными специалистами и руководителями структурных подразделений Заказчика, обеспечивающих безопасное выполнение запланированных работ. Меры безопасности, указанные в ПОР, ППР с ТК, технологическими схемами и записками, должны быть доведены до сведения всех работников Подрядчика под роспись.

Подрядчик обязан выполнять работы в соответствии с ПОР, ППР с ТК, технологическими схемами и записками, описывающими безопасный порядок выполнения работ, за что несет полную ответственность.

1.3. Подрядчик обязан предоставить Заказчику сертификаты (паспорта безопасности) на все химические материалы, применяемые в процессе выполнения работ.

1.4. В случаях установки нового или модернизации существующего технологического оборудования Подрядчик обязан обеспечить обучение персонала Заказчика правилам его безопасной эксплуатации и обслуживания.

1.5. Документация на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, инженерных инфраструктур, изготовление и внедрение новых для данного производства технологий и средств производства

должна пройти экспертизу на соответствие требованиям нормативно-правовых актов, действующих в Украине.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПЛОЩАДКИ

2.1. Подрядчик обязан обеспечить:

- безопасность собственного персонала на рабочих площадках;
- безопасность работников Заказчика, других Подрядчиков и третьих лиц, которые могут оказаться в зоне проведения работ или в зонах, граничащих с ней.

2.2. С этой целью Подрядчик обязан:

- оградить место проведения работ;
- при необходимости установить дополнительные средства освещения;
- обеспечить безопасный доступ к каждому рабочему месту;
- выполнить меры, ограничивающие доступ на рабочую площадку лиц, не связанных с выполнением работ;
- предпринять меры для защиты собственных сотрудников и окружающих от опасных и вредных производственных факторов;
- обеспечить безопасность перемещения транспорта в зоне проведения работ;
- разработать план размещения машин, механизмов, оборудования, деталей, сырья, отходов производства и т.п.;
- обеспечить безопасное складирование материалов;
- исключить возможность самопроизвольного или несанкционированного запуска технологического оборудования;
- обеспечить защиту электрических сетей, кабелей и других инженерных коммуникаций в местах проведения работ;
- определить маршруты движения спецтехники в случае возникновения чрезвычайной или аварийной ситуации.

2.3. Подрядчику запрещается начинать выполнение работ до:

- выявления характера, уровня и вероятности опасностей на рабочих местах выполняемых работ;
- разработки соответствующей ремонтно-технологической и/или проектно-технологической документации, включающей требования по безопасному выполнению работ (в т.ч. мероприятий по обеспечению безопасности в случае возникновения аварийных и нестандартных ситуаций);
- доведения до сведения работников информации относительно необходимости остановки работы в случае, если работу нельзя выполнить безопасным способом, и ознакомления их с разработанной ремонтно-технологической и/или проектно-технологической документацией.
- принятия мер безопасности, обеспечения персонала спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ

в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов;

- проведения надлежащего целевого инструктажа персонала, который назначен для выполнения работ.

3. ПЕРСОНАЛ

3.1. Подрядчик обязан привлекать к выполнению работ сотрудников:

- прошедших соответствующий медицинский осмотр и не имеющих противопоказаний к выполняемой работе по состоянию здоровья;
- имеющих соответствующую профессионально-техническую подготовку для безопасного выполнения работ;
- прошедших соответствующее специальное обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда в соответствии с НПА ОП 0.00-4.12-05 «Типовое положение о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда», имеющих об этом удостоверения;
- имеющих удостоверения, подтверждающие обучение по вопросам пожарной безопасности в соответствии с НАПБ Б.02.005.

3.2. Заказчик имеет право проводить проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников Подрядчика как до начала, так и в процессе выполнения работ.

3.3. Заказчик имеет право требовать от Подрядчика отстранения от выполнения работ и удаления со своей территории тех его сотрудников, которые:

- имеют противопоказания по состоянию здоровья;
- не имеют квалификации, необходимой для безопасного выполнения работ;
- показали неудовлетворительные результаты во время проведения проверки знаний.

3.4. Подрядчик должен иметь собственную службу охраны труда и пожарной безопасности, а также соответствующую документацию, подтверждающую функционирование СУОТ (положения, стандарты, инструкции по охране труда и т.д.).

4. ДОЛЖНОСТНЫЕ И ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА

4.1. Для обеспечения безопасного выполнения работ по каждому договору Подрядчик должен назначить необходимое количество и предоставить службе охраны труда Заказчика списки с контактными телефонами:

- должностных лиц;
- лиц, ответственных за безопасное производство работ;
- лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию оборудования;
- специалистов по охране труда;
- лиц, ответственных за соблюдение процедур СУОТ при проведении работ на объектах Заказчика и за взаимодействие с его службой охраны труда.

5. ПРОВЕДЕНИЕ ИНСТРУКТАЖЕЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

5.1. Для всех своих работников Подрядчик обязан обеспечить проведение всех необходимых видов инструктажей по вопросам охраны труда, а также дополнительного обучения по требованию Заказчика.

5.2. Подрядчик обязан обеспечить прохождение всеми своими работниками вводного инструктажа, проводимого специалистами службы охраны труда Заказчика.

5.3. Ответственность за проведение первичного, повторного, целевого и внепланового инструктажей на рабочем месте возлагается на соответствующих руководителей Подрядчика.

6. СПЕЦОДЕЖДА И ДРУГИЕ СИЗ

6.1. Подрядчик обязан обеспечить своих сотрудников всеми необходимыми для безопасного выполнения запланированных работ СИЗ и СКЗ, которые они обязаны постоянно применять во время работы на производственных объектах Заказчика.

7. АВТОТРАНСПОРТ, ОБОРУДОВАНИЕ, МЕХАНИЗМЫ И ИНСТРУМЕНТ

7.1. При выполнении работ на территории и объектах Заказчика Подрядчик обязан применять исправное и безопасное оборудование, транспортные средства, машины, механизмы и инструмент.

7.2. Оборудование, которое завозится Подрядчиком на территорию Заказчика, должно быть укомплектовано соответствующей документацией, подтверждающей его исправное техническое состояние.

7.3. Подрядчик должен предоставить Заказчику информацию о датах проведения периодических осмотров, испытаний и обследования оборудования.

7.4. Заказчик имеет право проводить проверки документации и технического состояния оборудования, транспортных средств, механизмов, инструмента Подрядчика до начала и в процессе выполнения работ и запрещать их использование на своей территории в случаях:

- отсутствия необходимой документации;
- нарушения установленных сроков проведения технического осмотра и обслуживания;
- неудовлетворительного технического состояния.

7.5. Работники Подрядчика, эксплуатирующие оборудование, должны иметь при себе действительные удостоверения установленного образца.

8. ВИЗУАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

Подрядчик обязан обеспечить визуальную идентификацию своих сотрудников при выполнении работ на территории Заказчика, а именно:

— на специальной одежде должен быть нанесен логотип или название предприятия Подрядчика;

— каждый работник Подрядчика должен иметь личный значок (бейдж), на котором должны быть указаны полное название предприятия; должность (профессия) фамилия, имя и отчество работника; фамилия, имя, отчество и контактные данные руководителя Подрядчика, ответственного за производство работ на территории Заказчика.

При отсутствии элементов визуальной идентификации работник Подрядчика может быть удален с территории Заказчика.

9. ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ С ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТЬЮ

9.1. Подрядчик обязан выполнять работы с повышенной опасностью в соответствии с требованиями законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда Украины, а также актов по охране труда, действующих в пределах предприятия — Заказчика.

9.2. Подрядчик обязан согласовывать все выдаваемые наряды-допуски с соответствующими ответственными лицами Заказчика.

Производственные участки, технологические линии или отдельно стоящее оборудование, здания и сооружения, а также участки, расположенные вне действующих цехов, выделенные для выполнения на них работ работниками Подрядчика, передаются последнему по акту-допуску. В этом случае выдачу нарядов-допусков осуществляет Подрядная организация.

9.3. Подрядчик обязан предоставить разрешение Госгорпромнадзора Украины на выполнение работ повышенной опасности, указанных в перечнях Постановления КМУ от 26.10.2011 г. № 1107, удостоверения работников о прохождении специального обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда при выполнении работ с повышенной опасностью.

9.4. Подрядчик представляет материалы о заключении медкомиссий по допуску работников к выполнению работ с повышенной опасностью.

9.5. Подрядчик назначает лиц, ответственных за безопасную организацию и проведение работ с повышенной опасностью своим распоряжением (приказом).

10. РЕГИСТРАЦИЯ, ОФОРМЛЕНИЕ И РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И АВАРИЙ

10.1. Подрядчик обязан сообщить о несчастных случаях и/или других инцидентах в службу охраны труда Заказчика:

- по средствам связи — немедленно;
- письменным уведомлением — в срок не позднее 1 часа.

10.2. Несчастный случай, происшедший с работником Подрядчика при выполнении работ под руководством его должностных лиц на выделенной

территории, объекте, участке структурного подразделения Заказчика, расследуется и берется на учет Подрядчиком. В расследовании такого несчастного случая принимают участие представители Заказчика.

10.3. В случае допущения Подрядчиком несчастного случая со смертельным исходом, группового несчастного случая, несчастного случая с тяжелыми последствиями со своими работниками Заказчик на основании обстоятельств и причин принимает решение о целесообразности продолжения работ с данным Подрядчиком по договору.

11. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

11.1. Подрядчик обязан за свой счет обеспечить участок работ необходимыми первичными средствами пожаротушения согласно требованиям «Правил пожарной безопасности Украины».

11.2. Сотрудники Подрядчика, выполняющие работы повышенной пожарной опасности, должны иметь при себе действительные удостоверения, подтверждающие прохождение ими специального обучения по правилам пожарной безопасности.

11.3. Подрядчик обязан обеспечить изучение и соблюдение требований инструкции и/или других документов по пожарной безопасности, действующих на участке выполнения работ по данному договору, всеми своими сотрудниками, выполняющими на нем эти работы.

11.4. Заказчик имеет право проводить инспекции и проверки пожарной безопасности на участках работы Подрядчика и требовать разработку и выполнение эффективных корректирующих и предупреждающих действий при обнаружении нарушений правил и норм пожарной безопасности.

12. БЫТОВЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ

12.1. Подрядчик обязан обеспечить своих сотрудников необходимыми бытовыми помещениями или согласовать с Заказчиком возможность использования его бытовых помещений.

12.2. Бытовые помещения, предоставляемые Подрядчиком или принадлежащие Заказчику, должны соответствовать действующим санитарно-бытовым нормам и «Правилам пожарной безопасности».

12.3. Заказчик имеет право проводить инспекции и проверки бытовых помещений Подрядчика и требовать устранения нарушений санитарно-бытовых норм или удаления передвижных бытовых помещений Подрядчика с территории Заказчика в случае, если они не соответствуют указанным нормам и требованиям пожарной безопасности.

13. ГОТОВНОСТЬ РЕАГИРОВАТЬ НА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫЕ И ВНЕШТАТНЫЕ СИТУАЦИИ

13.1. С этой целью Подрядчик:

- проводит оценку возможности возникновения чрезвычайных и внештатных ситуаций на участках проведения работ;

- на ее основе разрабатывает соответствующие меры реагирования;

- обеспечивает наличие необходимого спасательного оборудования и средств реагирования в местах производства работ, в том числе аптек первой помощи, средств связи и т.д.;

- проводит обучение и практические занятия для своих сотрудников по действиям в случае возникновения чрезвычайных ситуаций.

13.2. До начала производства работ в структурном подразделении Заказчика ответственный руководитель последнего ознакомляет сотрудников Подрядчика с планом действий при возникновении аварийной ситуации, путями эвакуации, местом сбора, сигналом тревоги (отбоя тревоги). После ознакомления с процедурой аварийного реагирования Подрядчик совместно с ответственным руководителем структурного подразделения Заказчика проводит противоаварийную тренировку с оформлением акта, в котором должны быть указаны:

- характерные аварийные ситуации для конкретного участка работы;

- фамилия, имя, отчество и профессия (должность) работника Подрядчика;

- фамилия, имя, отчество и профессия (должность) ответственного руководителя цеха Заказчика;

- подписи работника Подрядчика и ответственного руководителя структурного подразделения Заказчика;

- результат практического занятия (тренировки).

13.4. Подрядчик обязан незамедлительно сообщать Заказчику о возникновении любых аварий или чрезвычайных ситуациях в процессе проведения работ.

14. ОТЧЕТНОСТЬ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Подрядчик обязан предоставлять службе охраны труда Заказчика информацию о несчастных случаях и авариях в срок не позднее одного часа с момента происшествия, а также всю остальную необходимую информацию в установленные для этого сроки.

15. СБОР, ВРЕМЕННОЕ ХРАНЕНИЕ И УТИЛИЗАЦИЯ ОТХОДОВ, ОБРАЗУЮЩИХСЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ

15.1. Подрядчик обязан обеспечить выполнение всех операций по обращению с отходами, образующимися при выполнении работ по данному договору, в соответствии с требованиями действующего законодательства и отдельными условиями Заказчика.

15.2. До начала выполнения работ, при которых будут образовываться какие-либо виды отходов, Подрядчик обязан согласовать с Заказчиком места их временного хранения.

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА



БЕЗПЕЧНА ЕКСПЛУАТАЦІЯ ДЕРЕВООБРОБНИХ ВЕРСТАТІВ

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

Практично у кожній сфері господарювання використовують верстати для оброблення деревини. Аналіз нещасних випадків свідчить, що більшість з них пов'язані з недотриманням технологічного регламенту, особливо під час допилювання матеріалів, оброблювання коротких (дрібних) матеріалів або тих матеріалів, що мають неоднорідності (наприклад, сучки). На жаль, про необхідність використання спеціальних пристроїв, що запобігають травмуванню, потерпілі розуміють лише після травмування пальців рук.

Автор розглянув вимоги безпеки праці під час проведення робіт на деревообробних верстатах з механічним способом різання на виробництві пиломатеріалів, меблевому виробництві тощо.

Деревообробне устаткування (англ. – woodworking equipment) – комплекс машин, призначений для виготовлення виробів з деревини та деревних матеріалів у різних видах деревообробних виробництв, що має у своєму складі лінії, верстати, агрегати та інші види обладнання;

деревообробний верстат (англ. – woodworking machine) – машина, призначена для формування виробів шляхом оброблювання деревини чи деревних матеріалів різанням;

деревообробний інструмент (англ. – woodworking tool) – інструмент для оброблювання деревини та деревних матеріалів (пп. 1.1, 1.2 розділу I ДСТУ 2654-94 «Деревообробне устаткування. Терміни та визначення»).

1. НОРМАТИВНА БАЗА

Номенклатуру деревообробних верстатів визначають ДСТУ 2562-94 «Устаткування метало- та деревообробне. Типи, номенклатура показників». Для оброблення деревини можуть використовувати механічний спосіб різання та лазерні установки. Блок-схему класифікації деревообробних верстатів з механічним способом різання наведено у табл. 1. Існують верстати з кількома робочими органами: так звані комбіновані, або універсальні, верстати. Деревообробні верстати можуть бути виробничого та побутового призначення.

Таблиця 1

Класифікація деревообробних верстатів з механічним способом різання

Верстат з робочим органом оберткової дії		Верстат з робочим органом поступальної дії	
Різальний інструмент	Абразивний інструмент	Рухома оброблювана деталь	Нерухома оброблювана деталь
Круглопиляльний повздовжнього або поперечного розпилювання (дискова пила*)	Шліфувальний (робоча поверхня, що несе шліфувальну шкурку (стрічку) у вигляді циліндра, диска, бобіни, шківів, валика тощо)	Токарний (різець)	Стрічкопиляльний однопилковий або багатопилковий (пласка пила)
Свердлильний, фрезерний (вертикальний, радіальний) (свердло, фреза)			Стругальний, фугувальний, рейсмусовий (ножовий вал); довбальний (долото, різальний ланцюг)
Шипорізний односторонньої або двосторонньої дії (ножова головка, провушні диски)			

* У нормативних документах можуть зустрічатись інші терміни: пилковий диск, пиляльний диск тощо.

Загальні вимоги безпечної експлуатації деревообробних верстатів визначають нормативно-правові акти з охорони праці: Правила охорони праці в деревообробній промисловості, затверджені наказом Держнаглядохоронпраці України від 31.01.2005 № 20 (НПАОП 20.0-1.02-05); Правила охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями, затверджені наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 19.12.2013 № 966 (НПАОП 0.00-1.71-13).

Відповідно до п. 23.1.1 Правил охорони праці для працівників лісового господарства та лісової промисловості, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці України від 13.07.2005 № 119 (НПАОП 02.0-1.04-05) «переробка пиломатеріалів та інші роботи з глибокої переробки деревини мають здійснюватись згідно з Правилами охорони праці в деревообробній промисловості, затвердженими наказом Держнаглядохоронпраці України від 31.01.2005 № 20».

Під час організації технологічних процесів роботодавець повинен забезпечити виконання Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників, затверджених наказом МНС України від 25.01.2012 № 67 (НПАОП 0.00-7.11-12), Технічного регламенту безпеки машин, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 62.

Вимоги щодо безпечної експлуатації виробничих деревообробних верстатів визначають ДСТУ 2807-94 «Устаткування метало- і деревообробне. Загальні вимоги безпеки і методи випробувань», ДСТУ EN 940:2007 «Безпечність деревообробних верстатів. Верстати деревообробні комбіновані»; ДСТУ 2578-94 «Автоматизація метало- і деревообробного устаткування. Система «Устаткування – оператор – пристрій індикації». Загальні технічні вимоги і вимоги безпеки».

Вимоги безпечної експлуатації побутових деревообробних верстатів визначають ДСТУ 2753-94 «Устаткування метало- та деревообробне. Верстати деревообробні побутові. Вимоги безпеки»; ДСТУ 1626-92 «Верстати універсальні побутові деревообробні. Технічні умови».

Існують міждержавні стандарти ГОСТ 12.2.026.0-93 «Оборудование деревообрабатывающее. Общие требования безопасности к конструкции», ГОСТ 12.3.042-88 «Деревообрабатывающее производство. Общие требования безопасности», а також стандарти серії «Деревообрабатывающее оборудование» ГОСТ 5945-72, ГОСТ 6735-73, ГОСТ 69-75, ГОСТ 5645-76, ГОСТ 7097-78, ГОСТ 8197-79, ГОСТ 6855-88, ГОСТ 6854-88, ГОСТ 7353-90, ГОСТ 8425-90, ГОСТ 7315-92, ГОСТ 7228-93.

Вимоги безпечної експлуатації спеціалізованих деревообробних верстатів визначають державні стандарти:

- *щодо круглопиляльних верстатів*: стандарти серії ДСТУ EN 1870 «Безпечність деревообробних верстатів. Верстати круглопиляльні», а саме: ДСТУ EN 1870-1:2007 «Частина 1. Круглопиляльні верстати (з рухомим столом або без нього) та форматні пили»; ДСТУ EN 1870-3:2008 «Частина 3. Верстати поперечного пиляння в напрямку донизу та верстати подвійного призначення: для поперечного пиляння в напрямку донизу та (або) верстати круглопиляльні зі стаціонарним столом»; ДСТУ EN 1870-4:2008 «Частина 4. Верстати багатодискові повздовжнього пиляння з ручним завантаженням та (або) розвантаженням»; ДСТУ EN 1870-5:2008 «Частина 5. Верстати комбіновані круглопиляльні зі столом та (або) верстати для поперечного розпилювання у напрямку догори»; ДСТУ EN 1870-6:2008 «Частина 6. Верстати для пиляння дров та верстати подвійного призначення: верстати для пиляння дров та (або) верстати зі стаціонарним столом, з ручним завантаженням та (або) розвантаженням»; ДСТУ EN 1870-7:2008 «Частина 7. Верстати для колод однодискові круглопиляльні із убудованим механізмом подавання стола і ручним завантаженням та (або) розвантаженням»; ДСТУ EN 1870-8:2008 «Частина 8. Верстати однодискові крайкообрізальні з силовим приводом пиляльного механізму та ручним завантаженням та (або) розвантаженням»;
- *щодо фрезерувальних верстатів*: ДСТУ EN 848-1:2006 «Безпечність деревообробних верстатів. Верстати для одностороннього фрезерування обертючим інструментом. Частина 1. Одношпиндельні вертикально-фрезерні верстати»; ДСТУ EN 12750:2009 «Безпечність деревообробних верстатів. Верстати фрезерні чотиристоронні»;
- *щодо рейсмусових верстатів*: ДСТУ EN 860:2006 «Безпечність деревообробних верстатів. Верстати рейсмусові односторонні»;
- *щодо шипорізних верстатів*: стандарти серії ДСТУ EN 1218 «Безпечність деревообробних верстатів. Верстати шипорізні», а саме: ДСТУ EN 1218-1:2006 «Частина 1. Односторонні шипорізні верстати з пересувним столом»; ДСТУ EN 1218-3:2008 «Частина 3. Верстати з ручною подачею і рухомим столом для оброблення будівельних лісоматеріалів».

Загальні вимоги щодо проектування верстатів (з урахуванням європейського досвіду) визначають державні стандарти: ДСТУ EN 292-2-2001 «Безпечність машин. Основні поняття, загальні принципи проектування. Частина 2. Технічні принципи та технічні умови», ДСТУ EN 953-2003 «Безпечність машин. Огорожі. Загальні вимоги до розроблення і конструювання нерухомих та рухомих огорож»; ДСТУ EN 1088-2003 «Безпечність машин. Блокувальні пристрої, з'єднані з огорожами. Принципи проектування та вибору». Під

час проектування огорожень машин і механізмів повинні бути враховані вимоги ДСТУ EN 563-2001 «Безпечність машин. Температури поверхонь, доступних до дотику. Ергономічні дані для встановлення граничних значень температури гарячих поверхонь»; ДСТУ EN 294-2001 «Безпечність машин. Безпечні відстані для запобігання можливості досягання небезпечних зон руками»; ДСТУ EN 811-2003 «Безпечність машин. Безпечні відстані для запобігання досягання небезпечних зон ногами»; ДСТУ EN 1005-2:2005 «Безпечність машин. Фізичні можливості людини. Частина 2. Ручне переміщення машин та їхніх складових частин»; ДСТУ EN 1005-3:2005 «Безпечність машин. Фізичні можливості людини. Частина 3. Рекомендовані обмеження зусиль під час роботи з машинами»; ДСТУ EN 954-1:2003 «Безпечність машин. Елементи безпечності систем керування. Частина 1. Загальні принципи проектування»; ДСТУ EN 981-2001 «Безпечність машин. Система звукових і візуальних сигналів небезпеки та попередження».

Вимоги до засобів доступу до елементів обладнання верстатів (у разі коли доступ до них є неможливим безпосередньо з рівня землі або підлоги) визначають державні стандарти серії ДСТУ ISO 14122 «Безпечність машин. Стаціонарні засоби доступу до машин», а саме: ДСТУ ISO 14122-1:2004 «Частина 1. Вибір фіксованих засобів доступу між двома рівнями»; ДСТУ ISO 14122-2:2006 «Частина 2. Платформи робочі й проходи»; ДСТУ ISO 14122-3:2004 «Частина 3. Сходи, драбини зі східцями й перила»; ДСТУ ISO 14122-4:2006 «Частина 4. Драбини зафіксовані».

Вимоги до електричного та електронного обладнання верстатів, що працює від мережі змінного струму за номінальної напруги не більше 1000 В або від мережі постійного струму не більше 1500 В та номінальною частотою не більше 200 Гц, визначає ДСТУ EN 60204-1:2004 «Безпечність машин. Електрообладнання машин. Частина 1. Загальні вимоги».

Вимоги до пневматичних та гідравлічних систем верстатів визначають ДСТУ EN 983:2003 «Безпечність машин. Вимоги безпеки до гідравлічних та пневматичних систем і їх складових частин. Пневматика», ДСТУ EN 982:2003 «Безпечність машин. Вимоги безпеки до гідравлічних та пневматичних систем і їх складових частин. Гідравліка».

Під час робіт на деревообробних виробництвах потрібно дотримуватись вимог нормативних документів, зокрема ГОСТ 12.2.117–88 «Система стандартів безпеки праці. Прессы гидравлические. Требования безопасности», що діє на території України, ДСТУ 2327-93 «Виробництво меблеве. Роботи складальні. Вимоги безпеки» (п. 6.1.1 НПАОП 20.0-1.02-05).

Параметри мікроклімату у приміщенні, де улаштовуються верстати, повинні бути допустимими за умовами праці відповідно до вимог Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248.

2. УТРИМАННЯ ДЕРЕВООБРОБНИХ ВЕРСТАТІВ. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ

2.1. Обслуговуючий персонал

Монтаж, наладка, технічне обслуговування, експлуатація, ремонт і демонтаж верстатного обладнання входить до Переліку робіт з підвищеною небезпекою (п. 104 Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15). Особа, яка допускається до виконання робіт на деревообробному верстаті, повинна пройти професійну підготовку (наприклад, столяра – код професії 3422.2 за ДК 003:2010), інструктаж, навчання та перевірку знань з питань охорони праці та пожежної безпеки з урахуванням специфіки виконуваних робіт, не мати медичних протипоказань щодо виконуваних робіт (розділ 7.4 НПАОП 20.0-1.02-05).

Особа, залучена до роботи на верстатах, повинна проходити попередній та періодичні медичні огляди з періодичністю один раз на два роки (п. 11 таблиці додатку 5 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246).

Під час роботи на деревообробних верстатах верстатника забезпечують спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту згідно з Нормами безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту працівників деревообробної промисловості, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці України від 31.01.2005 № 19 (НПАОП 20.0-3.10-05). Так, столяр забезпечується спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту (п. 46 таблиці розділу 2 НПАОП 20.0-3.10-05), а саме:

- костюм бавовняний – строк носіння 12 місяців;
- фартух бавовняний – 9 місяців;
- берет бавовняний – 12 місяців;
- рукавиці комбіновані – 1 місяць;
- окуляри захисні – до зношення;
- рукавички гумові (під час виконання склеювальних робіт) – 2 місяці.

Верстатника забезпечують для захисту органів слуху (на ділянках розпилювання або під час роботи на деревообробному верстаті при рівні шуму 85 дБ і вище) протишумовими навушниками за ГОСТ 12.4.051–87 «Средства индивидуальной защиты органов слуха. Общие технические требования и методы испытаний» або ДСТУ EN 352-1-2002 «Засоби індивідуального захисту органа слуху. Вимоги безпеки і випробування. Частина 1. Шумозахисні навушники»; під час виконання робіт, пов'язаних з можливістю ураження очей (викидання різальним інструментом тріски (стружки), – захисними окулярами згідно з ГОСТ 12.4.013–85Е; під час виконання шліфувальних робіт – засобами захисту органів дихання за ГОСТ 12.4.041–89 «Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие. Общие технические требования» (пп. 6.3.91, 7.2.8, 7.2.9, 7.2.11 НПАОП 20.0-1.02-05).

Верстат повинен мати інвентарний номер та бути закріплений за верстатником. Суб'єкт господарювання повинен визначити осіб, відповідальних за нагляд та справний стан верстатів. Відповідальною особою повинна проводитися періодична перевірка та випробування верстата, результати яких мають відображатися у журналі технічного обслуговування і нагляду верстатів (п. 1.10 розділу V; п. 1.4. розділу VI НПАОП 0.00-7.11-12). Впровадження змін у технологічному процесі, заміна або переміщення обладнання, зміни в конструкції обладнання або в електросхемі мають бути оформлені актом, затвердженим відповідальною особою підприємства (п. 6.1.10 НПАОП 20.0-1.02-05).

2.2. Організація експлуатації верстатів

Робоча поверхня верстата улаштовується на висоті 0,8 м від рівня підлоги (п. 6.3.19 НПАОП 20.0-1.02-05). На робочому столі верстата повинна паралельно площині різального інструмента бути улаштована напрямна лінійка, яку потрібно надійно закріпити у потрібному положенні (п. 6.3.26 НПАОП 20.0-1.02-05).

Оброблювана деталь повинна бути закріплена у робочому органі за допомогою лещат, кондуктора та іншого затискного пристрою. Умови використання спеціальних пристроїв на деревообробному верстаті з механічним способом різання наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Умови використання спеціальних пристроїв на деревообробному верстаті з механічним способом різання

Тип верстата	Характеристика оброблюваного матеріалу	Спеціальний пристрій	Нормативне посилання
Круглопиляльний верстат (поздовжнього та поперечного розпилювання деревини)	довжина понад 2 м	додаткові опори з роликами, розташованими на відстані 0,6 – 1,0 м один від одного	п. 6.3.21 НПАОП 20.0-1.02-05; п. 1.16 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13
	поздовжнє розпилювання пачки заготовок	спеціальний пристосування, що забезпечує притиснення пачки до прямої лінійки та стола	п. 9.3 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13
	хвойні породи товщиною більше 100 мм, листяні породи товщиною більше 80 мм, матеріали коротші або вужче 300 мм; поздовжнє розпилювання заготовок менше ніж 400 мм і вужче ніж 30 мм	спеціальний шаблон	п. 6.3.34 НПАОП 20.0-1.02-05; п. 9.4 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13
	довжина більше 300 мм (невеликого діаметру)	люнет	п. 6.3.42 НПАОП 20.0-1.02-05
	ширина менше ніж 50 мм, товщина менше ніж 30 мм, довжина менше ніж 400 мм; допилювання матеріалів (ручне подавання матеріалу)	спеціальний пристрій, колодка-штовхач	пп. 6.3.24, 6.3.32, 6.3.49 НПАОП 20.0-1.02-05; п. 9.4, 9.8 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13
Стругальний, фугувальний, рейсмусовий верстат	одночасне стругання двох і більше заготовок	спеціальний шаблон	п. 6.3.50 НПАОП 20.0-1.02-05
	тонкі та короткі матеріали	цулаги або шаблон	п. 6.3.51 НПАОП 20.0-1.02-05
	малі розміри (до 15 × 50 × 100 мм); складні деталі (по копію)	спеціальний пристрій або верстат-автомат	п. 6.3.80 НПАОП 20.0-1.02-05
	верстат з прямою лінійкою; деталі перерізом 40 мм × 40 мм; складні деталі (по копію)	спеціальний притискний пристрій	пп. 6.3.63, 6.3.64, 6.3.65 НПАОП 20.0-1.02-05

Свердлильний верстат	криволінійне фрезерування, верстати без напрямної лінійки	цулаги або шаблон	пп. 9.9, 9.12 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13
Фрезерний верстат	інструмент діаметром більше 200 мм або збірні фрези (верстат з нижнім розташуванням шпинделя)	додатковий кронштейн для утримання верхньої частини шпинделя	п. 6.3.71 НПАОП 20.0-1.02-05; п. 8.35 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13
	ненаскрізне фрезерування або фрезерування із середини	обмежувальні упори (біля напрямної лінійки)	п. 9.10 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13
Токарний верстат	довжина понад 800 мм	люнет	п. 8.41 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13

Верстат перед використанням мають оглядати та перевіряти на холостому ходу. Верстат не повинен використовуватися у разі виявлення несправностей, що не забезпечують безпеку праці.

Під час виконання робіт на верстатах робоче місце необхідно утримувати в чистоті й не захарашувати. Укладання матеріалів і деталей біля робочої зони повинно проводитися у спосіб, що забезпечує їх стійкість. Видаляти стружку з верстата необхідно за допомогою відповідних пристроїв (гачка, щітки). Забороняється прибирати стружку з-під різального інструмента руками. Не рекомендується обробляти матеріали, що мають трухлявину та гнилизну, глибокі поперечні надрізи, металеві вclusions (пп. 6.3.22, 6.3.29 НПАОП 20.0-1.02-05).

Під час роботи на верстаті **заборонено** (загальні вимоги):

- торкатися частинами тіла робочих частин, що рухаються та обертаються;
- встановлювати або знімати деталі до повного зупинення різального інструмента;
- перевіряти руками гостроту ріжучих кромek різального інструмента;
- прибирати стружку руками;
- проводити роботи з інструментом оберткової дії з розхристаним спецодягом, волоссям та в рукавицях (рукавиці допускається використовувати тільки після зупинення верстата);
- гальмувати рух різального інструмента або деталі руками;
- вимірювати оброблювану деталь (калібром, штангенциркулем тощо) або поправляти різальний інструмент до його повного зупинення та відведення на безпечну відстань;
- використовувати неочищений, несправний, зношений, забитий або з тріщинами різальний інструмент;
- зберігати деталі, інструменти та сторонні предмети у робочій зоні, захарашувати проходи до неї та виробничі приміщення.

Нормовані параметри режиму роботи верстата (допустимий час гальмування та швидкості робочого органу) деревообробних верстатів з моменту вимкнення його двигуна (за даними НПАОП 20.0-1.02-05) наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Нормовані параметри режиму роботи верстата

Найменування параметру режиму роботи верстата	Тип верстата, характеристика оброблюваної деталі, нормативне посилання	Величина параметру
Час гальмування робочого органу (шпинделя) з моменту виключення його двигуна, не більше	Деревообробний верстат (виробництво меблів) (п. 6.3.15 НПАОП 20.0-1.02-05)	2 ... 6 с
	Багатопилковий верстат (виробництво паркету) (п. 6.8.5 НПАОП 20.0-1.02-05)	6 с
Швидкість робочого органу, не більше	Токарний верстат (п. 8.43 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13) для: • суцільних деталей; • склеєних деталей	15 м/с 10 м/с
	Верстат для поздовжнього розпилювання деревини (п. 8.14 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13)	50 м/с

Верстатні пристосування від 16 до 25 кг повинні мати спеціальні рукоятки для зручного захоплення двома працівниками. Якщо маса деталі або інструмента перевищує 25 кг, то для їх установлення або знімання потрібно використовувати внутрішньоцехові підймальні пристрої (пп. 2.10.1.3, 2.10.1.5 ДСТУ 2807-94).

Верстат, де використовуються громіздкі та важкі різальні інструменти (наприклад, дискову пилу діаметром 600 мм, ножову головку або вал масою понад 8 кг), повинен забезпечуватися пристроєм для безпечного знімання цього інструмента (п. 3.4.1 ГОСТ 12.2.026.0-93).

Видалення відходів деревини (тирси, тріски, стружки та кускових відходів) від деревообробних верстатів має бути механізовано. У разі оброблювання деревини вологістю до 20% для видалення тирси, стружок

та пилу використовують пневмотранспортні установки (п. 1.15 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13). Верстати, під час роботи яких утворюється пи́л, випаровування, токсичні речовини, повинні забезпечуватися припливно-витяжною вентиляцією, індивідуальними відсмоктувальними пристроями та засобами очищення забрудненого повітря (пп. 2.3.8, 3.1.7 НПАОП 20.0-1.02-05).

Нормативна освітленість на деревообробній ділянці (за даними п. 39 табл. И.1 ДБН В.2.5-28-2006 «Інженерне обладнання будинків і споруд. Природне і штучне освітлення») наведено у табл. 4.

Таблиця 4

Нормативна освітленість на деревообробній ділянці

Робоча поверхня і площа, на якій нормується освітленість	Нормована освітленість загальна, лк
Зона оброблення (при комбінованому освітленні)	1000
На висоті 0,8 м від підлоги (при загальному освітленні)	200

Значення опікових порогів для випадків стикання людини з поверхнею за тривалості контакту (за даними табл. 1 ДСТУ EN 563-2001) наведено у табл. 5. Частини верстатів, що мають температуру понад 45°C і розташовані в робочих зонах повинні бути огорожені теплоізолювальними матеріалами або кожухами (екранами) (п. 2.3.2 ДСТУ 2807-94).

Таблиця 5

Значення опікових порогів для випадків стикання людини з поверхнею за тривалості контакту

Матеріал	Опікові порогові для тривалості контакту		
	1 хв, °C	10 хв, °C	8 год і більше, °C
Метали без покриття	51	48	43
Метали з покриттям	51	48	43
Кераміка, скло- та каменеподібні матеріали	56	48	43
Пластмаси	60	48	43
Дерево	60	48	43

Верстат потрібно зупинити у разі:

- змінення робочого інструмента, закріплення або встановлення деталі, що обробляють, знімання деталі з верстата;
- ремонту, чищення та змащування верстата, прибирання стружки або ошукрок;
- раптового зупинення обладнання внаслідок припинення подачі електроенергії, спрацьовування захисних пристроїв, заклинювання або потрапляння у робочу зону сторонніх предметів;
- загоряння або появи запаху диму або запаху, характерного для горіння ізоляції;
- відчуття дії електричного струму під час дотику до металевих частин верстата;
- пошкодження пускових пристроїв (захисної кришки, ізоляції електричного кабелю, «залипання» контактів пускових пристроїв тощо);
- появи не властивого для нормальної роботи верстата підвищеного шуму, стукоту, вібрації тощо.

2.3. Огороджувальні засоби верстатів

Огорожа (огороження) – частина машини, що використовується для забезпечення захисту за допомогою фізичної перепони (п. 3.1 ДСТУ EN 953-2003). Відповідно до ДСТУ EN 953-2003 існують такі види огорожень: нерухома, закрита, дистанційна, рухома, що самостійно зачиняється, керувальна, регульована, блокувальна. У додатку А до ДСТУ EN 953-2003 наведено блок-схему алгоритму «Вказівки з вибирання огорож, для захисту від небезпек, що виникають внаслідок дії рухомих частин», а в розділі 8 ДСТУ EN 953-2003 – вимоги щодо перевірки виконання вимог техніки безпеки для огорожень на ударну міцність, безпечні відстані, герметичність, шум, а також зусилля, необхідні для роботи з огороженнями.

Робоча частина різального інструмента верстата повинна бути закрита автоматичним огороженням, яке потрібно відкривати під час проходження оброблюваного матеріалу або інструмента тільки для його пропускання відповідно до габаритів цього матеріалу за висотою та шириною. Якщо конструкцією верстата не передбачено повне огорожування різального інструмента, дозволяється огорожувати тільки його неробочу частину. Огороження різального інструмента, яке необхідно відкривати або знімати для замінування та виправлення інструмента, повинно бути заблоковане з пусковими та гальмівними пристроями. Незалежно від місця розташування різальний інструмент повинен бути огорожений, а його неробоча (задня) частина огорожена суцільним нерухомим огороженням (пп. 1.11–1.14 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13; пп. 6.3.11–6.3.13 НПАОП 20.0-1.02-05).

Відстань між нерухомими найбільш виступаючими частинами верстата, вбудованого в технологічну лінію, повинна бути не менше ніж 0,5 м, між рухомими – не менше ніж 0,75 м (в іншому випадку слід унеможливити прохід людини між верстатами цієї технологічної лінії) (п. 2.1.1.6 ДСТУ 2807-94). Рухомі елементи, які перебувають на висоті менше 2,5 м від рівня підлоги і становлять небезпеку для людини, повинні бути огорожені (п. 2.1.2.1 ДСТУ 2807-94). Огородження, які вручну можна відкрити, зняти, перемістити або встановити більше ніж один раз протягом зміни, повинні відкриватися або зніматися без застосування спеціального інструмента та облаштовуватися відповідними пристроями (ручки, замки тощо) (п. 2.1.2.4 ДСТУ 2807-94). Огородження, які перешкоджають доступу до небезпечної зони та доступ до яких необхідний для виконання технологічних операцій, повинні забезпечуватися блокуванням, що гарантує роботу обладнання тільки при захисному положенні огороження (п. 2.1.2.5 ДСТУ 2807-94). Огородження у захисному положенні не повинні самовільно переміщуватися (перекошуватися, зсуватися) із захисного становища (п. 2.1.2.7 ДСТУ 2807-94). Знімні захисні огороження повинні мати масу не більше ніж 6 кг, а огороження, що відкриваються, повинні переміщуватися із зусиллям не більше ніж 40 Н (4 кг) (п. 2.10.1.1 ДСТУ 2807-94).

Відстань між огороженням та небезпечним елементом залежить від висоти розташування небезпечного елемента та висоти огороження. Висоту огороження залежно від розташування небезпечного елемента визначено у табл. 1 ДСТУ EN 294-2001. Наприклад, за висоти розташування небезпечного елемента 1 м та висоти захисного огороження 1,2 м відстань від небезпечного елемента до огороження становить 1,0 м.

Допустима відстань між не суцільним огороженням (огорожі з отворами) та рухомими частинами верстата (за даними табл. 1 ДСТУ 2807-94) наведено у табл. 6.

Таблиця 6

Допустима відстань від несучільного огороження до рухомих частин верстата

Найбільший діаметр кола, вписаного в отвір огорожі, мм	Найменша відстань від огороження до рухомих частин, мм
до 8	15
від 8 до 25	120
від 25 до 40	200
від 40 до 50	450

Огородження не повинно обмежувати технологічних можливостей верстата. Захисна функція огороження не повинна знижуватися під впливом виробничих чинників (вібрації, температури тощо). На елементах і деталях огорожень не допускається наявність гострих кромek, задирок і нерівностей, що можуть стати причиною травмування.

Конструкція огороження повинна унеможливлювати її перекіс та змінення безпечної відстані від огороження до рухомих елементів під час встановлення, закривання або випадкового впливу на захисне огороження (п.2.1.2.7 ДСТУ 2807-94). Якщо під час роботи на верстаті можливе вилітання стружки, мастильно-охолоджувальної рідини, іскор, пилу або деталі чи інструмента (під час аварії), то зона оброблення повинна бути огорожена спеціальними захисними огороженнями, що забезпечують захист працівника та інших осіб, які перебувають поблизу (допускається не встановлювати захисне огороження, якщо верстат оснащений спеціальним пристроєм, що вловлює стружку і пил, якщо цей пристрій може виконувати функцію захисного огороження) (п. 2.1.2.11 ДСТУ 2807-94). Захисне огороження, що закриває небезпечну зону, та оглядові вікна повинні бути виготовлені з безосколкових матеріалів, а для захисту від гарячих оброблюваних матеріалів (наприклад, іскор) – із термостійких матеріалів (пп. 2.1.2.12, 2.3.3 ДСТУ 2807-94).

Гідравлічні або пневматичні трубопроводи, що перебувають під тиском понад 25 МПа, повинні бути закриті захисними огороженнями (екранами); для контролю тиску у них встановлюється манометр у доступному для обслуговування місці (пп. 2.1.2.15, 2.1.3.6 ДСТУ 2807-94).

2.4. Засоби доступу до обладнання верстатів

Верстати, які мають органи керування, механізми, індикатори та інші пристрої сигналізації (крім індикаторів системи колективної сигналізації), що вимагають постійного спостереження або оперативного керування і встановлені на висоті понад 1,6 м від рівня підлоги, та місця, що потребують обслуговування не рідше одного разу на зміну (у тому числі розташовані на висоті понад 3 м), повинні бути оснащені стаціонарними майданчиками. Майданчик, розташований на висоті понад 0,5 м, повинен мати неслизьку поверхню настилу шириною не менше 0,55 м з огороженням (перилами) висотою не менше 1 м, що обшита смугою шириною не менше 50 мм внизу і на висоті 0,5 м від рівня майданчика (у разі використання сітчастого огороження використання поручня є обов'язковими) (пп. 2.4.1–2.4.4, 2.4.9 ДСТУ 2807-94). Підіймання на майданчик повинно здійснюватися сходами, вимоги до яких визначають пп.2.4.5–2.4.7 ДСТУ 2807-94. Наприклад, сходи з кутом нахилу не більше 60° до горизонту повинні мати довжину сходів не

менш ніж 0,4 м, ширину сідця – не менше ніж 0,24 м, відстань між сідцями по вертикалі – не більше ніж 0,25 м; у разі якщо верхній сідець сходів розташований на висоті не більше ніж 1,5 м, допускається встановлювати поручні з одного боку (в іншому разі поручні встановлюють з обох боків).

Для порівняння. Мінімальна висота перил 1,1 м, мінімальна відстань між стояками перил 1,5 м (пп.7.1.4, 7.1.8 ДСТУ ISO 14122-3:2004). Перила повинні витримувати горизонтально скероване зосереджене навантаження, що є еквівалентом робочого навантаження, і яке прикладається попередньо до верхнього кінця стояка, а потім до найнесприятливішої точки вздовж поручня. В обох випадках максимальний прогин під навантаженням не повинен перевищувати 30 мм. Мінімальне робоче навантаження дорівнює 300 Н/м, помножене на максимальну відстань у метрах між осями двох сусідніх стояків. Після зняття робочого навантаження деформація перил є недопустимою (п. 7.3 ДСТУ ISO 14122-3:2004).

2.5. Знаки безпеки

Попереджувальні написи або знаки безпеки, нанесені на захисні огородження, є додатковими засобами попередження про можливість виникнення небезпечної ситуації і не виключають необхідності застосування блокувань і сигнальних пофарбувань цих огорожень (п. 2.1.5.12 ДСТУ 2807-94). Форми знаків безпеки «Механічна небезпека», «Електрична небезпека» та «Заземлення захисне» наведено у додатку 2 ДСТУ 2807-94.

Форма та колір знаків безпеки мають відповідати вимогам Технічного регламенту знаків безпеки і захисту здоров'я працівників, затвердженого постановою КМУ від 25.11.2009 № 1262, а оформлення знаків безпеки – ДСТУ ISO 3864-1:2002 «Графічні символи. Кольори безпеки і знаки безпеки. Частина 1. Принципи проектування знаків безпеки для робочих місць та місць громадського призначення».

Внутрішні поверхні дверцят, що закривають рухомі елементи верстатів, повинні бути пофарбовані з нанесенням знаків безпеки відповідно до вимог Технічного регламенту знаків безпеки (п. 1.9 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13).

3. ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКА

Вимоги до засобів захисту, що забезпечують електробезпеку персоналу, та методи їх оцінки визначає розділ 3 ДСТУ 2807-94.

Періодичність вимірювання опору ізоляції силових і допоміжних мереж та перевірка справності мережі заземлення, а також спрацювання захисту верстата (на наявності системи живлення із заземленою нейтраллю) – не рідше ніж одного раз на шість років; значення опору ізоляції кабелів має бути не менше ніж 0,5 МОм (п. 36 таблиці 1; пп. 5, 6 таблиці 48 додатку 2 до Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 25.07.2006 № 258), при цьому відповідно до п. 3.2.1.2.3 ДСТУ 2807-94 опір ізоляції електропроводки верстата повинен бути не менше ніж 1,0 МОм. Випробування верстатів потрібно проводити відповідно до вимог ДСТУ 2754-94.

Відповідно до п. 8.1 НПАОП 40.1-1.21-98 опосвідчення стану безпеки електроустановок споживачів проводять з періодичністю один раз на три роки.

Нижче наведено загальні вимоги електробезпеки верстатів, передбачені ДСТУ EN 60204-1:2004.

1. В електрообладнанні не має бути з'єднань між нейтральним проводом і колом захисту, а також не можна використовувати загальний контактний PEN-затискач (як виняток дозволено з'єднання між нейтральним проводом і контактним PE-затискачем у місці підключення жил електроживлення машини для системи типу TN-C) (п. 5.1).

2. Мінімальний переріз мідного зовнішнього захисного проводу для фазного проводу з перерізом менше ніж 16 мм² повинен дорівнювати перерізу цього фазного проводу; фазного проводу з перерізом 16 мм² – 35 мм² – переріз проводу дорівнює 16 мм²; фазного проводу перерізом понад 35 мм² – переріз проводу у 2 рази менший за переріз фазного проводу (табл. 1, п. 5.2).

3. Відкривання оболонки (наприклад, двері, кришки, панелі тощо) повинно бути можливим тільки у таких випадках: за допомогою ключа або інструмента; за допомогою блокування оболонки (наприклад, дверей) з роз'єднувачем; відкривання без ключів або інструмента або без відключення напруги, коли усі елементи під напругою належним чином захищені від прямого контакту (у разі використання перепон у якості захисту від прямого контакту, їх зняття повинно вимагати використання спеціального інструмента або блокуватись з роз'єднувачем) (п. 6.2.2).

4. Захист від ураження електричним струмом повинен передбачати захист від прямого та випадкового контакту та за допомогою безпечної наднизької напруги, яка не повинна перевищувати: 25 В ефективного значення змінного струму або 60 В постійного струму, вільного від пульсації, якщо обладнання використовують у сухому місці і не передбачено великої площі контакту людини зі струмопровідними частинами,

або 6 В ефективного значення змінного струму або 15 В постійного струму, вільного від пульсації, у всіх інших випадках (п. 6.4.1).

5. В якості захисних пристроїв від надструмів силових кіл застосовують плавкі вставки та автоматичні вимикачі (п. 7.2.9). Кожний провід, що приєднується до захисного пристрою від надструмів, повинен бути захищений оболонкою (ізоляцією) та мати довжину не більше ніж 3 м (п. 7.2.8). У разі номінальної потужності електродвигуна понад 0,5 кВт повинен застосовуватись захист від перенавантаження (п. 7.3).

6. Кола захисту електрообладнання не повинні містити комутаційних пристроїв, пристроїв захисту від надструмів і засобів для виявлення струмів (п. 8.2.4). Не потребують підключення до кола захисту незахищені струмопровідні частини, що не створюють небезпеки, а саме: мають малі розміри менше ніж 50×50 мм; малоімовірними є контакт зі струмопровідними частинами або пошкодження ізоляції (наприклад, гвинти, заклепки, вказівні таблички) (п. 8.2.5).

7. Якщо живлення здійснюється від трансформатора, номінальна напруга живлення кіл керування не повинна перевищувати 277 В (п. 9.1.2). Номінального напруга кіл живлення місцевого освітлення не повинна перевищувати 50 В між проводами (п. 16.2.2).

8. У верстатах із застосуванням більше ніж одного пульта керування, з якого здійснюють пуск, необхідно, щоб кожний пульт мав незалежне керування, а пуск був можливий, коли всі пристрої пуску перебувають у вимкненому стані. Тільки один пульт керування може бути діючим в один і той же час (п. 9.2.5.2).

9. Якщо кабелі, що переміщуються, розташовані у безпосередній близькості від рухомих частин машини, слід передбачати зазор не менше ніж 25 мм між рухомими частинами машини і кабелем. Петля кабелю, що переміщується, повинна забезпечувати радіус вигину не менше 10 діаметрів кабелю (п. 14.4.3).

Місця для підключення до електричної мережі переносних електроприймачів струму повинні мати написи про напругу мережі та вид струму. Не допускається використовувати у виробничих приміщеннях електричні рубильники відкритого типу або рубильники з прорізу у кожухах для рукоятки чи ножів (пп. 1.3, 1.5 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13).

4. ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА

У приміщеннях, що використовують для деревообробки, не допускається (п. 7.24 розділу VI Правил пожежної безпеки в Україні, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30.12.2014 № 1417):

- зберігати лісоматеріали в кількості, що перевищує змінну потребу;
- залишати після закінчення роботи неприбраними стружку, тирсу, деревний пил, мастила, оліфу, лаки, клей та інші горючі речовини і матеріали;
- експлуатувати деревообробні верстати й агрегати при вимкнених системах місцевої вентиляції або у разі їх відсутності, а також коли порушена герметичність повітроводів.

Існують Правила пожежної безпеки в лісовій і деревообробній промисловості, затверджені Міністерством лісової і деревообробної промисловості СРСР від 26.06.81 (НАПБ В.01.019-81/150).

Технологічні вимоги щодо проектування деревообробного виробництва визначають ВНТП 13-92 «Деревообрабатывающие цехи. Временные нормы технологического проектирования предприятий машиностроения, приборостроения, затверджені наказом Мінмашпрому України від 25.01.1993 № 43, а також Санітарні норми проектування промислових підприємств, затверджені наказом МОЗ СРСР від 03.12.1990 № 143-12/1043-1.

Розподіл груп деревообробних цехів за вибухопожежною небезпекою (за даними таблиці 2 ВНТП 13-92) наведено у табл. 7.

Таблиця 7

Розподіл груп деревообробних цехів за вибухопожежною небезпекою

Найменування виробництва, приміщення	Матеріали, що визначають категорію та клас приміщення	Категорія приміщення за ОНТП 24-86*	Клас вибухопожежно-небезпеки зони за ПУЗ
Відділення (дільниці) деревообробки	Деревні матеріали і вироби, стружка	В	II-II
Дільниця шліфування деталей (виробів)	Деревні матеріали, деревне борошно (пил)	Б	В-IIa

* В Україні замість ОНТП 24-86 діють Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою, затверджені наказом МНС від 03.12.2007 № 833 (НАПБ Б.03.002-2007)

5. СПЕЦІАЛЬНІ ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ЗАЛЕЖНО ВІД ТИПУ ВЕРСТАТА

5.1. Верстати пиляльної групи (круглопиляльні, стрічкопиляльні)

(за пп. 6.3.1–6.3.44, пп. 6.3.93–6.3.98 НПАОП 20.0-1.02-05; пп. 8.1–8.21, пп. 9.1–9.7 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13)

Стрічкопиляльний верстат

Вертикальний верстат для поздовжнього розпилювання деревини повинен бути оснащений:

- у неробочій зоні – суцільним нерухомим огородженням, яке огороджує пилку верстата разом зі шківками;
- у робочій зоні – рухомим огородженням, установленим по висоті (товщині) деревини, яку розпилюють;
- автоматичним пристроєм для уловлювання пиляльної стрічки у разі її обривання;
- пересувним напрямним пристроєм біля задньої кромки пиляльної стрічки для її правильного спрямовування;
- спеціальним пристроєм, призначеним для надівання та знімання пиляльної стрічки зі шківів верстатів важкого типу для запобігання падінню пиляльної стрічки;
- пристроєм (наприклад, жорсткою щіткою) для автоматичного очищення від тирси та смоли шківів, пиляльної стрічки, напрямної та опорної рейок.

Верстат з лобзиковими пилками забезпечують пристроями для обдування оброблюваного матеріалу і відсмоктування пилу. Верстати оснащують захисними та блокувальними пристроями для запобігання їх пуску у разі відкритого фундаментного прямика в зоні монтажу (демонтажу) пиляльної стрічки.

Механізм затискання візка верстата повинен забезпечувати закріплення матеріалу, який розпилюють, під час робочого та зворотного (холостого) ходу. Візки верстатів, на які подається матеріал, що підлягає розпилюванню, повинні мати безступінчасте регулювання швидкості руху. Пульт верстата має бути оснащений світловою сигналізацією, що характеризує натягування пиляльної стрічки.

Круглопиляльний верстат для поздовжнього розпилювання деревини

Дискові пилки повинні мати профіль зубів, що відповідає виду розпилювання та фізико-механічним властивостям деревини, що розпилюють, за твердістю та вологістю. Дискова пилка не повинна мати биття. Ширина щілини для пилки у столі верстата не повинна перевищувати 10 мм. Пилки, установлені на одному валу, повинні мати однакові номінальний діаметр, товщину, профіль зубів, розвід або площення. Допускається установлювати пилки діаметрами, що відрізняються не більше ніж на 5 мм. Верстат повинен передбачати реверсування пилки та реверсування подавання оброблюваного матеріалу.

На одному пиляльному верстаті позаду різального інструмента в одній площині з ним на відстані 10 мм від вершини зуба різального інструмента повинен улаштуватися розклинювальний ніж, товщина якого дорівнює ширині пропила. На двопиляльних верстатах (верстатах з двома пиляльними валами) розклинювальні та напрямні ножі повинні бути розміщені позаду пилок, установлених на задньому по ходу подавання деревини пиляльному валу. На багатопиляльних верстатах розклинювальні та напрямні ножі повинні бути установлені позаду пилок в одній площині. Розклинювальні ножі повинні бути установлені позаду крайніх пилок таким чином, щоб товщина ножа перевищувала ширину пропилу та це перевищення припадало на зовнішню сторону від площини пропилу зі сторони рейки, а напрямні – позаду пилок, розміщених між крайніми пилками.

Верстат оснащується напрямною лінійкою та пристроєм для відведення завіс із рухливих запобіжних упорів. Піднімання по ходу подавання завіси повинно виконуватись органом керування, заблокованим з пусковим пристроєм верстата. Під час відведення завіси з рухливих запобіжних упорів механізми різання та подавання матеріалу повинні бути у вимкненому стані (пилки не повинні обертатися).

У верстаті з гусеничним подаванням деревини, що розпилюється, зірочки та неробочі частини подавальної гусениці повинні бути огорожені. На таких верстатах необхідно додатково установлювати нижній ряд упорів. У верстаті з ланцюговим подаванням заготовок прорізи між подавальним ланцюгом і столом, а також між кільцями ланцюга не повинні перевищувати 5 мм. У ребровому верстаті повинно бути передбачено примусове повертання і утримування пилки у початковому положенні, а запобіжні упори повинні бути притиснені до бокових поверхонь оброблюваного матеріалу. Зуби пилки, яка перебуває у початковому положенні, повинні перекриватись огороженням не менше ніж на 50 мм.

На верстаті (крім верстата з подаванням оброблюваного матеріалу за допомогою візків та кареток) по всій ширині прорізу перед пилками установлюють не менше двох зв'язаних між собою завіс із рухливих запобіжних упорів, виготовлених зі сталевих прямих або зубчастих пластинок криволінійної форми, для забезпечення зберігання постійного кута заклинювання від 55° до 65° під час оброблення деревини будь-якої товщини. Упори повинні бути щільно насаджені на валики, міцно закріплені в опорах з таким розрахунком, щоб вони піднімалися під дією матеріалу, що подається до верстата, та вільно опускалися у початкове положення тільки в одній площині перпендикулярно до робочої поверхні стола верстата. Упори повинні бути гострими. Прозір між нижніми кромками упорів та поверхнею подавального пристрою верстата не повинен перевищувати 2 мм, а між пластинами упорів – 1 мм. За відсутності приймача тирси нижню частину пилки під столом верстата огорожують з обох боків металевими щитками, розміще-

ними на відстані не більше ніж 100 мм один від одного. Щитки повинні перекривати пилку не менше ніж на 100 мм. У верстаті з глухою станиною, яка повністю унеможливило доступ під верстатом до пилок, повинні бути передбачені дверцята для заміни або огляду пилок, при цьому дверцята повинні бути заблоковані з пусковим пристроєм верстата.

Верстати для поздовжнього та поперечного розкроювання листових матеріалів повинні мати роздільне ввімкнення пилок поздовжнього та поперечного різання.

Круглопиляльний верстат для поперечного розпилювання деревини

Верстати повинні мати дворучне керування та такий напрямок обертання пиляльного диска, щоб було забезпечено необхідне притиснення оброблюваного матеріалу до опорних поверхонь (стола, упора, прямої лінійки). Реверсування подавання матеріалу на пилку верстата – тільки при відведенні пилки поперечного різання. У верстаті з нижнім розташуванням пилки огороження пилки повинно бути заблокованим таким чином, щоб опускання огороження на стіл або на матеріал, що розпилюють, відбувалося раніше, ніж пилка вийде з прорізу.

Рамка педального верстата повинна бути урівноваженою. Для зменшення вібрації пиляльної рамки під час повертання її у початкове положення до упорів використовують еластичні підкладки. Пересувати раму (каретку) верстата, переміщувати і затискати її з обох боків оброблюваних колод необхідно механічним способом; у початковому положенні пилку повністю закрити огороженням, нижня кромка якого повинна перекривати зуби не менше ніж на 100 мм. Притискний пристрій повинен забезпечувати надійний захват під час притискання та подавання оброблюваного матеріалу до різального інструмента, запобігати самовільному послабленню притиску, а його нижня поверхня повинна бути гладкою, рівною, без сучків і вибоїн.

Заборонено:

- виконувати роботи на верстатах з хитними та рухливими рамами за умови, що в момент повертання пилки у початкове (неробоче) положення рама вібрає та відштовхується в бік верстатника;
- перебувати у площині обертання пиляльного диска під час виконання робіт на баланси́рній пилці;
- працювати на верстаті за наявності биття пиляльного диска;
- використовувати пиляльний диск, що має биття; із тріщинами на дисках або зубах; із двома виламаними зубами; покоробленими дисками та із припеченими під час заточування зубами.

Оброблення листових деревоматеріалів

Верстат з ручним подаванням деревних листових матеріалів повинен бути обладнаний огороженням заднього сектора пиляльного диска, що має конфігурацію напрямного ножа товщиною, яка не перевищує ширину пропилю. Завантаження та розвантаження фанери, деревностружкових, деревноволокнистих плит та інших плитних матеріалів, видалення відходів мають бути механізованими. Механізм подавання ліній форматного розпилювання деревних плитних матеріалів повинен бути заблокованим з механізмом різання таким чином, щоб зупинення механізму подавання спричинило зупинення пилок. Верстати для поздовжнього і поперечного розпилювання листових матеріалів повинні мати окреме вмикання пилок поздовжнього і поперечного різання. Біля верстата з ручним подаванням матеріалу, що використовують для розпилювання фанери, плит, щитів тощо, передбачається огороження заднього сектора пиляльного диска, яке у разі його достатньої жорсткості та міцності допускається використовувати як опору для огороження верхньої частини пиляльного диска.

5.2. Верстати стругально-довбальної групи

(за пп. 6.3.45–6.3.72 НПАОП 20.0-1.02-05; пп.8.22–8.33, п. 9.8 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13)

Стругальний (фугувальний) верстат

На верстаті ножовий вал повинен бути збалансованим, мати циліндричну форму, а також пристрої для швидкого та надійного закріплювання ножів на ножовому валу для запобігання вилітання ножів. Різальні кромки ножа ножового вала (головки) повинні виступати за притискні клинки (губки) ножових валів і головок не більше ніж на 2 мм. Не повинні використовуватися підкладки під час установа́ння ножів.

Краї столів біля щілини ножового вала повинні бути забезпечені закріпленими врівень з поверхнею стола сталевими гостроскошеними накладками. Накладки повинні мати рівні, без вищербин та зазубень краї. Відстань між кромками накладок та траєкторією, що описується лезами ножів, не повинна перевищувати 3 мм.

Вставні стружколамати повинні щільно прилягати до поверхні ножів по всій їх довжині, бути однакової форми та без вироблених та вищерблених ділянок. Леза ножів не повинні виступати за краї стружколамачів більше ніж на 1,5 мм і повинні описувати коло одного діаметра.

На верстаті з ручним подаванням заготовки найменша довжина оброблюваного матеріалу повинна на 100 мм перевищувати відстань між осями подавальних пристроїв на верстатах з ручним подаванням заготовок. Робоча частина ножового вала повинна бути повністю закрита автоматичним огороженням, яке має відкривати ножовий вал тільки на ширину оброблюваної деталі. Механізм подавання заготовок

повинен бути заблокований з ножовими валами верстата таким чином, щоб зупинення будь-якого з них викликало зупинення механізму подавання оброблюваного матеріалу.

Верстат повинен бути обладнаний обмежувачем граничного перерізу заготовок, що пропускають через верстат, при цьому обмежувач має бути установлений перед подавальним пристроєм, що у свою чергу повинен бути закритий щитком або кожухом, а неробоча частина нижніх ножових валів – висувним огородженням відповідно до ширини оброблюваного матеріалу. Верстат, обладнаний заточувальним пристроєм, повинен мати блокувальний пристрій для унеможливлення ввімкнення привода шліфувального круга та переміщення каретки цього пристрою під час обертання ножового вала.

Чотиристоронній стругальний верстат

Верстат повинен мати реверсування для виведення оброблюваної заготовки, автоматичний блокувальний пристрій подавання і різання з огороженнями ножових головок і пусковим пристроєм, що запобігає вмиканню механізму подавання, якщо ножові головки не працюють та зняті або зміщені огороження. Верстат повинен мати блокувальний пристрій для запобігання можливості переміщення стола по висоті механічним приводом під час обертання ножового вала. Для запобігання попаданню рук і одягу верстатника механізм подавання повинен бути закритий щитом або кожухом, а неробоча частина різального інструмента – висувним огороженням відповідно до ширини оброблюваного матеріалу.

Рейсмусовий верстат

Для безпечного пропускання через верстат одночасно кількох заготовок, що відрізняються за товщиною, передні подавальні вальці та передні притискачі повинні бути секційними. Незалежно від наявності чи відсутності секційних подавальних вальців усі верстати повинні мати запобіжні упори. На передньому краю стола верстата повинна бути встановлена завіса із затримувальних хитних планок. У разі вимкнення противикидних пристроїв повинен автоматично вимикатись привод подавання заготовок у напрямку обробки. Конструкція верстата повинна передбачати вбудований пристрій для встановлювання, заточування та виправлення ножів.

Довбальний верстат

Стіл або каретка верстата мають бути забезпечені притискним пристроєм швидкої дії для закріплення оброблюваного матеріалу, а для оброблення довгих деталей – підставкою. Супорт верстата має бути забезпечений обмежувальними упорами або кінцевими вимикачами. Усі небезпечні рухомі частини довбальних верстатів (зірочка шпинделя, фрезерний ланцюг) мають бути обладнані огороженнями. Долото повинно бути забезпечене огороженням з вікном, що дає верстатнику змогу спостерігати за робочим інструментом і оброблюваними деталями.

Під час виконання робіт на ланцюгодовбальному верстаті різальний ланцюг повинен бути натягнений таким чином, щоб прозір між лінійкою та ланцюгом, відтягнутим із зусиллям 50 Н (5 кгс) від лінійки по її середині, був від 3 до 5 мм.

5.3. Верстати свердлильно-фрезерної групи

(за пп. 6.3.61–6.3.81 НПАОП 20.0-1.02-05; пп. 8.34–8.40, пп. 9.9–9.12 розділу II НПАОП 0.00-1-71-13)

Свердлильний верстат

Кріплення різального інструмента повинно забезпечувати точне його центрування. Верстат повинен бути обладнаний пристроєм, що запобігає самовільному опусканню траверси, хобота, кронштейна. Верстат повинен бути обладнаний сітчастим або з прозорого матеріалу огороженням свердла і патрона та спеціальним пристроєм для надійного закріплення оброблюваного матеріалу. Огороження під час заглиблювання різального інструмента у заготовку повинно закривати незаглиблену в заготовку частину інструмента, а під час виходу інструмента із заготовки повністю огорожувати його. Привід верстата також має бути огорожений. Для видалення стружки верстат має бути обладнаний стружкоприймачем.

Фрезерний верстат

Верстат повинен бути оснащений:

- блокувальним пристроєм для унеможливлення ввімкнення верстата у разі застопорення шпинделя;
- надійним закріпленням шпинделя та різального інструмента для унеможливлення самовідгвинчування їх під час обертання в протилежних напрямках;
- пристроєм для фіксації шпиндельних насадів верстата.

Верстат з нижнім розташуванням шпинделя забезпечують стаціонарним або знімним автоподавачем з автоматичним огороженням, що має електропривід, а діаметр отвору в столі для шпинделів не повинен перевищувати діаметра шпинделя більше ніж на 30 мм.

На верстаті оброблювана деталь повинна бути міцно закріплена у спеціальному пристрої (полоз, каретка, шаблон, цулаги). Верстат з механічним подаванням заготовок (карусельно-фрезерний, копіювально-фрезерний) має бути обладнаний пристроєм для кріплення шаблонів до стола, а шаблони у свою чергу повинні мати пристрої для надійного кріплення оброблюваних деталей. Верстат повинен бути укомплектований набором кілець (для встановлення фрез) із внутрішнім діаметром, який відповідає діаметру шпинделя.

Копіювальний, свердлильно-фрезерний та фрезерний верстати повинні мати кінцеві вимикачі для вимикання фрезерних та свердлильних кареток в установлених положеннях, а модельний та горизонтальний копіювальний верстат – пересувний екран, виготовлений з прозорого матеріалу. Огородження різально-го інструмента копіювального верстата з верхнім розміщенням шпинделя у разі заглиблення інструмента в заготовку повинно закривати решту його частини, а в разі виходу інструмента із заготовки – повністю його огорожувати.

Під час експлуатації фрезерного верстата заборонено:

- використовувати реверсивні пускачі у разі відсутності спеціального кріплення різального інструмента;
- виконувати криволінійне фрезерування проти напрямку волокон деревини.

5.4. Верстати шипорізної групи

(за пп. 6.3.73–6.3.77 НПАОП 20.0-1.02-05; пп. 8.50, 8.54 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13)

Двосторонній верстат повинен мати блокування, яке забезпечує зупинення приводу подачі у разі, якщо одна з головок не працює, знято огороження або ввімкнено гальма. Рамний двосторонній верстат має бути обладнаний:

- упором, що регулює положення заготовок, які подають у верстат, відносно різальних інструментів, при цьому упор повинен бути встановлений зі сторони нерухомої колонки перед торцевою пилкою;
- автоматичними скидачами або похилими площинами для приймання обробленого матеріалу з конвеєра.

Верстат повинен бути обладнаний надійним притискним пристроєм для запобігання зміщуванню та викиданню оброблюваного матеріалу. У верстаті типу «хвіст ластівки» фреза має бути огорожена запобіжними планками з неробочого боку верстата, а оброблювану деталь закріплюють у робочому положенні притискачами по всій ширині. Для закріплення оброблюваної деталі та запобігання її викиданню різальним інструментом пристрій для ручного і автоматичного подавання верстата повинен бути обладнаний гідро- або пневмопритискачем. Для запобігання попаданню рук верстатника між оброблюваною заготовкою і верхніми притискачами мають бути установлені запобіжні пристрої.

Механізм подавання, різальний інструмент верстата (горизонтальні та вертикальні ножові головки, провушні диски, пилки) та інші рухомі частини верстата мають бути огорожені. На каретці для подавання матеріалу повинно бути передбачено огороження для унеможливлення стикання рук верстатника з різальним інструментом. Огородження різальної головки верстатів для ящикового прямого шипа повинно бути виготовлено із сталевго листа завтовшки не менше 3 мм.

Кожна ножова головка верстата повинна приводитись у дію від індивідуального електропривода. Всі електродвигуни повинні вимикатись однією загальною кнопкою вимикання. Пусковий пристрій механізму подавання заготовок верстата повинен бути заблокованим з пусковими пристроями механізмів різання таким чином, щоб у разі відмови хоча б одного з механізмів різання подавання заготовки у верстат припинялося.

5.5. Верстати шліфувальної групи

(за пп. 6.3.84–6.3.90 НПАОП 20.0-1.02-05; пп. 8.44–8.46, пп. 9.14, 9.15 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13)

Верстат повинен бути оснащений:

- блокувальними пристроєм для унеможливлення ввімкнення верстата при вимкненій витяжній вентиляції, а також при знятих або відкритих захисних огороженнях;
- пристроєм, що запобігає накопиченню зарядів статичної електрики.

Циліндровий верстат повинен бути оснащений блокувальним пристроєм, що забезпечує вимикання верстата під час пропускання заготовки з відхиленнями за товщиною, а також унеможливорюють увімкнення приводу механічного переміщення конвеєра або подавальних вальців при ручному переміщенні заготовки.

Дисковий шліфувальний верстат. Верстат з бобоною повинен бути оснащений блокувальним пристроєм, що запобігає одночасній роботі на шліфувальному верстаті та на бобіні. Вмикання шліфувальних дисків дводискових верстатів повинно здійснюватися одночасним натисканням на кнопки «Пуск» з обох робочих місць, а вимикання верстатів – з кожного робочого місця. Для запобігання виникненню коливання і вібрації стіл дводискового верстата, упорна і напрямна лінійки мають бути міцно закріплені, а зазор між столом і площиною диска повинен бути не більше ніж 5 мм.

Стрічковий шліфувальний верстат. Верстат повинен бути оснащений пристроєм, що забезпечує постійний натяг шліфувальної стрічки під час роботи верстатів. Вузькострічковий верстат повинен передбачати огороження верхньої (неробочої) частини шліфувальної стрічки. Широкострічковий верстат повинен бути оснащений повністю закритими шліфувальними стрічками, а також двома блокувальними пристроями:

- перший унеможливорює ввімкнення верстата у разі відчинених дверцят огороження вальців шліфувальної стрічки, незакріпленої консольної балки шліфувального агрегату та відкритих ручок консольних балок і вимикає верстат у випадку вимкненої витяжної вентиляції, а також при знятих або відкритих лійках та кришках огороження;
- другий передбачає зупинення обертових частин верстата у разі збігання стрічки з вальців шліфувального агрегату або в разі її обривання.

Широкострічковий верстат з контактним кільцем повинен бути оснащений противикидним пристроєм з боку подавання заготовок.

Шліфувальна шкурка. Робочий орган, що несе шліфувальну шкурку (циліндр, диск, бобіна, шків, валик або вальця), повинен бути збалансованим. Шліфувальна шкурка (або стрічка у стрічкових шліфувальних верстатах) повинна бути просочена антистатичною сумішшю. Шліфувальна шкурка для дискового верстата повинна відповідати діаметру диска верстата, бути міцно закріплена на диску, не мати складок, країв, що виступають, та інших дефектів. Шліфувальна шкурка для циліндричного верстата повинна щільно прилягати до циліндра, бути надійно затягнутою, не мати складок, а в місцях з'єднання мати перекривання верхнього краю, яке обернене в бік, протилежний напрямку обертання циліндра. У верстаті з рухомих столом і утюжковим притискачем верхня частина шліфувальної стрічки повинна бути огорожена.

Заборонено використовувати на верстатах шліфувальну шкурку:

- надірвану;
- нещільно склеєну;
- зі складками, нерівними краями та іншими дефектами.

5.6. Верстати токарної групи

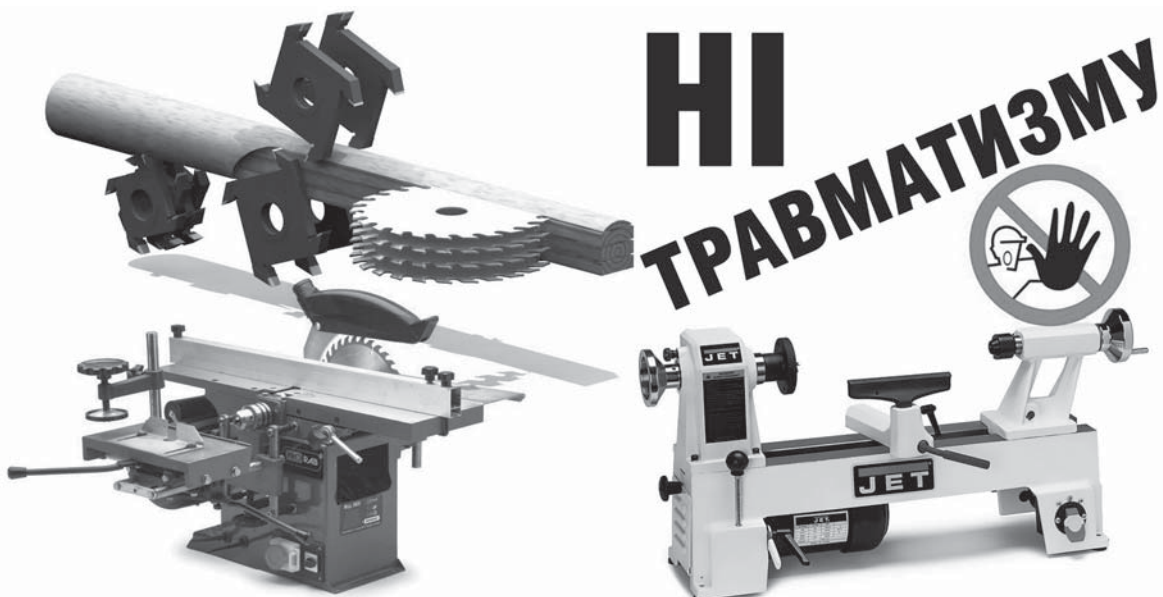
(за пп. 8.41, 8.42, 9.13 розділу II НПАОП 0.00-1.71-13)

Верстат повинен бути оснащений:

- блокувальним пристроєм для унеможливлення ввімкнення верстата у разі застопореного для заміни планшайби шпинделя;
- надійним закріпленням підручника для унеможливлення самовільного зміщення його під час роботи;
- пристроєм для піднімання, установлювання та знімання оброблюваних великогабаритних заготовок;
- спеціальними колодками для шліфування виточених деталей;
- пилоприймачем та шарнірно-пересувним екраном з прозорого ударостійкого матеріалу, установленим в зоні обробки.

Під час виконання робіт у центрах (у разі знятої планшайби) на верстаті, обладнаному лобовим пристроєм, шпиндель повинен бути огорожений.

Під час оброблення склеєних деталей потрібно застосовувати тверді металеві опорні пластинки для передньої гребінки та заднього центра.



СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ



ОРІЄНТИРИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВИРОБНИЧОГО СТРЕСУ

Практичні заходи щодо удосконалення роботи з попередження стресу на робочому місці

Міжнародне бюро праці – Женева

ПЕРЕДМОВА

Стрес, пов'язаний з роботою, – одна з найважливіших проблем у багатьох країнах і на підприємствах різних типів. Стрес має багато несприятливих наслідків, зокрема таких, як захворювання системи кровообігу та шлунково-кишкового тракту, інші фізичні, психосоматичні та психосоціальні проблеми і зниження продуктивності праці. Через зростання темпу життя у сучасному світі підвищується увага суспільства до питань поліпшення умов та організації праці, зокрема до практичних заходів, спрямованих на запобігання стресовим ситуаціям на роботі.

Останні опитування, проведені МОП, свідчать про існування та широке застосування орієнтирів для вивчення і зменшення стресу на роботі. Доцільно дослідити новітній міжнародний досвід і розробити прості в реалізації орієнтири, які слід застосовувати у різноманітних ситуаціях.

Україні важливо оптимізувати умови та організацію праці щодо запобігання проблемам, які спричинені стресом на робочому місці. Для реагування на такі проблеми вживають низку практичних контрзаходів, серед яких оптимізація зовнішнього навантаження (стрес-факторів) на роботі, вдома та в суспільному житті; зміцнення здатності працівників долати стрес; посилення систем підтримки працівників.

З огляду на вищевикладене, метою складення цього посібника є розгляд питання запобігання стресу на робочому місці. Видання містить легкі в застосуванні орієнтири для виявлення стрес-фак-

торів у трудовій діяльності та пом'якшення їхнього шкідливого впливу. Сподіваємося, що працівники та роботодавці зможуть за допомогою цих орієнтирів виявляти причини стресу на роботі та вживати дієвих заходів для реагування на них.

Для успішного впровадження будь-якої програми з управління виробничим стресом надзвичайно важливо, щоб процес запобігання стресу був пов'язаний з оцінкою ризиків. Наведені в цій публікації орієнтири становлять належну практику для організацій у цілому, але їх слід застосовувати, зважаючи на специфіку організації та конкретні проблеми. Необхідно трактувати стрес не інакше, ніж інші ризики; роботодавець повинен провести оцінку ризиків, і будь-які зміни мають впливати з її результатами. Політика запобігання стресу на робочому місці не повинна бути окремим документом: це питання слід інтегрувати в загальну політику підприємства щодо безпеки та гігієни праці.

Спеціалізовані стратегії та підходи мають бути адаптовані до конкретних умов підприємства, яке розглядається. Проблеми на великому заводі у промислово розвиненій країні, наприклад, можуть значно відрізнятися від проблем, наявних на виробничому підприємстві у країні, що розвивається.

Істотну роль у запобіганні стресу на роботі також відіграють участь і залучення працівників, їхніх представників і профспілок. Їхня участь і співпраця мають бути інтегровані у процес впровадження будь-якої програми запобігання стресу на робочому місці.

З метою розроблення орієнтирів із запобігання стресу на роботі МБП створило групу експертів. До її складу ввійшли шестеро незалежних спеціалістів

із питань стресу й поліпшення умов праці та працівники МБП. За результатами тижневої робочої наради у штаб-квартирі МБП й подальшого листування електронною поштою було складено 50 орієнтирів. У робочій нараді взяли участь експерти: Жан-П'єр Брюн (Канада), Анна-Ліза Ело (Фінляндія), Таге С. Кристенсен (Данія), Кадзутака Когі (Японія), Ланарт Леві (Швеція) та Анджалі Наг (Індія). Від МПБ у нараді взяли участь Тору Ітані, Клод Луазель і Девід Голд. Крім того, у нараді взяла участь представниця Всесвітньої організації охорони здоров'я Евелін Кортум. Матеріали, надані учасниками наради, опрацював Кадзутака Когі, який координував роботу над цим посібником. Експерти розглянули проект документа й надіслали його незалежним експертам, що пов'язані з міжнародними та національними організаціями роботодавців і працівників. Зокрема, МБП висловлює подяку Х'ю Робертсону (Конгрес профспілок Сполученого Королівства), Дженет Ешерсон (Міжнародна організація роботодавців) та їхнім колегам за критичні та корисні зауваження. Технічний огляд і редагування виконані Шенглі Ніу, координатором і старшим спеціалістом Кластеру гігієни праці Програми МОТ з безпеки та гігієни праці та охорони навколишнього середовища (SafeWork).

Ця публікація значно ширша, ніж просто посібник із питань стресу; багато з наведених тут ілюстрацій є керівництвом із перевірки належної практики безпеки та гігієни праці, що, безперечно, допоможе мінімізувати стрес. Очікується, що публікація цього документа доповнить заходи МБП, спрямовані на поліпшення умов праці й запобігання стресу на роботі в багатьох країнах світу.

Досвід і відгуки з приводу застосування наведених тут орієнтирів на підприємствах різних типів – виробничих, інформаційно-технологічних, сільськогосподарських тощо – будуть надзвичайно корисними для подальшого вдосконалення цієї публікації. Сподіваємося, що в майбутньому цей посібник буде поліпшений та переглянутий за результатами його пробного використання у різних країнах і галузях.

Сейдзі Мачида,

*Директор Програми з безпеки та гігієни праці
та охорони навколишнього середовища (SafeWork)
Міжнародне бюро праці*

Як користуватися цим посібником

Вирішення проблем стресу на роботі – один із викликів на шляху забезпечення продуктивного і здорового трудового життя як у промислово розвинених державах, так і в країнах, що розвиваються. Цей посібник підготовлено з метою відобразити зростання потреби в заходах із вирішення проблем, які спричиняють стрес на робочому місці. Наведені

тут 50 орієнтирів засновані на досвіді фахівців, які взяли участь у рецензуванні та підготовці видання в процесі впровадження заходів із запобігання стресу на робочому місці. Заходи з удосконалення, запропоновані в цих орієнтирах, також ґрунтуються на низці основоположних принципів, які довели свою практичну значущість і застосовність на реальних підприємствах.

Ці принципи полягають у такому:

- необхідно невідкладно виробити рішення за активної участі керівників і працівників;
- колективна робота є корисною для планування та впровадження практичних заходів з удосконалення;
- щоб забезпечити тривалу сталість удосконалень, потрібні багатопланові заходи;
- необхідно запровадити постійно діючі програми заходів для забезпечення коригування вдосконалень з огляду на умови на місцях.

Ці орієнтири є простими заходами з удосконалення робочих місць, вони не потребують значних витрат. Їх легко можна застосовувати в різних виробничих ситуаціях. Оскільки ці орієнтири охоплюють широкі сфери, користувачам пропонують вживати багатопланових заходів, зважаючи на реальну ситуацію на місці.

Корисність орієнтованого на дії посібника, що містить практичні орієнтири, доведена досвідом МОП щодо застосування переліків контрольних запитань за програмами WISE («Поліпшення умов праці на малих підприємствах») та WIND («Поліпшення умов праці у цілях місцевого розвитку»), а також відгуками тристоронніх учасників МОП, професійних органів, фахівців галузі безпеки та гігієни праці й спеціалістів з ергономіки робочих місць, які користуються посібником «Ергономічні орієнтири» (Ergonomic checkpoints). Він опублікований МОП у співпраці з Міжнародною ергономічною асоціацією у 1996 році та переглянутий у 2010 році. Цей посібник розроблено аналогічним чином.

Є три основні способи використання цього посібника:

- застосування вибраних орієнтирів до конкретного підприємства за допомогою зручних, адаптованих до місцевих умов контрольних переліків;
- розроблення готових до використання інформаційних листків;
- організація навчальних семінарів для планування і запровадження невідкладних змін на підприємстві.

1. Застосування вибраних орієнтирів до конкретного підприємства

При застосуванні орієнтирів до конкретного підприємства рекомендується вибрати певну кількість орієнтирів, що вважаються важливими для конкретного підприємства. Зазвичай для початкового застосування посібника достатньо близько 20–30 пунктів. Копії сторінок, які відповідають

вибраним пунктам орієнтирів, можна роздати для ознайомлення на вступних заняттях із безпеки та гігієни праці, заходів щодо конкретного підприємства або управління виробничими ризиками.

На основі вибраних пунктів можна скласти короткий контрольний перелік, який має орієнтуватися на можливі заходи з удосконалення. Він буде ефективнішим, якщо його використовувати разом із копіями вибраних сторінок посібника. Рекомендується розробити контрольний перелік, адаптований до місцевих умов, для чого необхідно додати декілька пунктів, до речних для місцевих заходів з удосконалення.

Застосовуючи ці вибрані орієнтири або використовуючи їх у навчальних цілях, доцільно організувати огляди виробничих об'єктів. Короткий контрольний перелік може значно сприяти проведенню цих оглядів, оскільки він допомагає учасникам по-новому поглянути на підприємства, які вони відвідали, і визначити практичні напрями вдосконалення. Обов'язково зверніться з проханням до учасників знайти й наявні позитивні моменти, тому що вони також є корисними для подальших дискусій.

Результати відвідань підприємств слід обговорити в невеликих групах, а потім розглянути під час дискусій за участю всіх учасників або представників груп. Робота учасників у групах із використанням вибраних пунктів орієнтирів має важливе значення для визначення удосконалень, здійснених у місцевих умовах.

Важливо розглянути сукупність аспектів умов праці на конкретному підприємстві. Тому рекомендується вибрати принаймні декілька пунктів із кількох глав посібника. Це можуть бути питання керівництва, вимог до роботи, контролю за роботою, соціальної підтримки, фізичного середовища, а також спілкування. Залежно від обставин на місці можна також додати пункти з інших розділів.

2. Розроблення готових до використання інформаційних листків

Для підготовки інформаційних листків можна за допомогою цього посібника створити обмежену кількість орієнтирів. Проста, одноманітна структура кожного орієнтиру є зручною для цієї мети. Корисно буде переглянути сторінки орієнтирів, додавши примітки й матеріали, що відображають місцеві умови. Зробити це відносно легко, оскільки в посібнику наголошено на простих і практичних можливих заходах з удосконалення. Наприклад, можна створити зручні брошури, використовуючи приклади успішних результатів, досягнутих на місцях згідно з цими практичними заходами.

3. Організація навчальних семінарів щодо невідкладних змін на підприємстві

Один із ефективних способів використання цього посібника в навчанні щодо реалізації вдосконалень

на підприємстві, спрямованих на запобігання стресу, – організувати короткі навчальні семінари для місцевих працівників щодо впровадження практичних заходів.

Досвід навчальних заходів за програмою WISE і аналогічними програмами, заснованими на широкій участі, продемонстрував ефективність навчальних семінарів тривалістю 1–4 дні із застосуванням належного, практичного підходу, побудованого на місцевій практиці. Цей посібник можна використовувати як керівний матеріал на коротких навчальних семінарах із питань запобігання стресу на роботі. Такі навчальні семінари можна поєднувати з використанням контрольних переліків та інформаційних листків, як зазначено нижче.

У навчанні можуть допомогти деякі практичні поради щодо запровадження вдосконалень, які ґрунтуються на використанні контрольного переліку, розробленого на базі цього посібника, та відповідних інформаційних листків. Потрібно пам'ятати, що практичні вдосконалень на підприємстві можна забезпечити застосуванням орієнтованих на дії принципів, які пропагують у цьому посібнику.

Деякі корисні пропозиції:

1. Спробуйте скористатися «контрольним переліком заходів», по-новому поглянувши на умови праці на даному підприємстві. Контрольний перелік, що містить вибрані пункти орієнтирів у формі заходів, допоможе систематизувати інформацію про наявні умови праці.

2. Наполегливо рекомендується взяти до уваги успішні приклади вдосконалень, здійснених на місцевих підприємствах, і виробити ідеї щодо поліпшення становища відповідно до ситуації на місці. Місцеві приклади демонструють як отримані вигоди, так і їхню досяжність. Такі приклади можуть заохочувати місцевий персонал до невідкладного вжиття заходів. Крім того, вивчення досягнень, а не виявлення слабких місць завжди сприяє позитивному й конструктивному мисленню, що веде до реальних поліпшень.

3. Завжди корисно проводити обговорення в групах. Це допомагає учасникам обмінюватися ідеями щодо того, як визначити пріоритетність заходів із різних поглядів, і врівноважити різні чинники.

4. Необхідно й завжди корисно заохочувати ухвалення як короткострокових, так і довгострокових планів удосконалення. Ідеї, що можуть задовольнити невідкладні місцеві потреби, слід втілювати в практику в короткі строки. Після досягнення незначних, але ефективних удосконалень люди набувають упевненості щодо здійснення наступних кроків, які можуть потребувати більше часу й ресурсів.

Значний наступний етап – прив'язка досягнутих позитивних результатів до наявних заходів із безпеки та гігієни праці. Важливо пов'язати позитивні

здобутки, досягнуті на місці, з пропозиціями та планами щодо вдосконалення. Це найкраще зробити, здійснивши спільну роботу над різними аспектами орієнтирів, наведених у цьому посібнику. Наприклад, працюючи по групах, обговоріть і узгодьте три важливих досягнення на конкретному підприємстві та три аспекти, що належить поліпшити, а потім обговоріть пріоритетні дії щодо кожного з них, які впроваджуватимуться спільно.

Контрольний перелік заходів щодо запобігання стресу на роботі

Як користуватися контрольним переліком

У цьому посібнику – 50 орієнтирів. Можна або використовувати всі ці пункти, або створити власний список, який міститиме тільки ті пункти, що є актуальними для конкретного підприємства. Зазвичай достатньо переліку приблизно з 20–30 пунктів.

1. Інформація про підприємство

Зберіть інформацію про основну продукцію, яку виробляє підприємство, або основні послуги, які воно надає, технологію виробництва, чисельність працівників (окремо чоловіків і жінок), тривалість робочого часу (зокрема, перерв і понаднормового часу) та інші трудові питання, які ви вважаєте важливими. Залежно від ситуації на місці, можна зібрати додаткову інформацію, актуальну для конкретної виробничої ділянки, для чого слід скористатися місцем, передбаченим у Додатку наприкінці контрольного переліку.

2. Визначення виробничої ділянки, що підлягає перевірці

Проконсультувались із керівником, представниками профспілки та іншими ключовими особами, визначте виробничу ділянку, яку перевірятимуть. Якщо це мале підприємство, то слід перевірити всю територію виконання робіт. Якщо підприємство велике, то можна окремо перевірити вибрані виробничі ділянки.

3. Початковий огляд або обговорення

Прочитайте контрольний перелік і огляньте протягом певного часу вибрану виробничу ділянку або обговоріть питання стресу на роботі, перш ніж розпочинати використання контрольного переліку.

4. Результати перевірки

Уважно прочитайте кожний пункт. Відмітьте НІ або ТАК у графі «Чи пропонуєте ви захід?».

– Якщо захід уже належним чином запроваджено або якщо він не потрібний відмітьте НІ.

– Якщо ви вважаєте, що захід варто запровадити, відмітьте ТАК.

– У полі «Примітки» викладіть свою пропозицію або вкажіть, де її викладено.

5. Вибір пріоритетів

Серед пунктів, де ви відмітили ТАК, виберіть декілька пунктів, які, на вашу думку, можуть надати найважливіші переваги. Позначте у відповідних пунктах слово ПРІОРИТЕТ.

6. Обговорення результатів перевірки у групі

Обговоріть результати перевірки з іншими особами, які брали участь в огляді чи дискусії. Погодьте наявні позитивні моменти та заходи, яких має бути вжито за результатами застосування контрольного переліку. Доведіть запропоновані заходи до відома керівника і працівників та забезпечте контроль за реалізацією цих заходів.

Контрольний перелік

Керівництво і справедливість на роботі

1. Розробіть політику та стратегії підприємства щодо запобігання стресу на роботі й доведіть їх до відома колективу.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

2. Створіть процедури, що забезпечать заборону дискримінації та справедливе ставлення до працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

3. Заохочуйте неформальне спілкування між керівниками та працівниками й серед працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

4. Дотримуйтесь принципів приватності та конфіденційності в питаннях стосовно працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

5. Вирішуйте виробничі проблеми негайно, щойно вони виникають.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Керівництво і справедливість на роботі»: _____

Вимоги до роботи

6. Відкоригуйте загальне робоче навантаження з урахуванням чисельності та здібностей працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

7. Змініть розподіл роботи, щоб запобігти встановленню надмірних вимог до працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

8. Ретельно плануйте роботу та погоджуйте реальні строки або темп роботи.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

9. Забезпечте чітке визначення завдань і обов'язків.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

10. Передбачайте альтернативні завдання, щоб підтримати уважність на роботі.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Вимоги до роботи»: _____

Контроль за роботою

11. Залучіть працівників до ухвалення рішень щодо організації їхньої праці.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

12. Розширте свободу дій працівників та їхні можливості щодо контролю за способом виконання ними роботи.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

13. Організуйте роботу у спосіб, що дає змогу набувати нових умінь, навичок і знань.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

14. Заохочуйте участь працівників у поліпшенні умов праці та підвищенні продуктивності.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

15. Організуйте регулярні зустрічі для обговорення виробничих проблем та їхніх рішень.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Контроль за роботою»: _____

Соціальна підтримка

16. Налагодьте тісні стосунки між керівництвом і працівниками, щоб працівники та керівники могли отримувати допомогу одне від одного.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

17. Сприяйте взаємній допомозі та обміну знаннями і досвідом серед працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

18. Визначте і використовуйте зовнішні джерела для надання допомоги працівникам.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

19. Організуйте соціальні заходи у робочий час або після роботи.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

20. За потреби надавайте працівникам допомогу та підтримку.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Соціальна підтримка»: _____

Фізичне середовище

21. Запровадьте чіткі процедури оцінки та контролю ризиків на основі наявних систем управління безпекою та гігієною праці.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

22. Створіть комфортне виробниче середовище, сприятливе для фізичного та психічного здоров'я.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

23. Усувайте або зменшуйте небезпеки для захисту та здоров'я у джерелах їх виникнення.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

24. Передбачте чисті приміщення для відпочинку.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

25. Розробіть плани дій у надзвичайних ситуаціях для забезпечення роботи в таких ситуаціях та швидкої евакуації.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Фізичне середовище»: _____

Баланс між роботою та особистим життям і робочий час

26. Залучайте працівників до планування робочого часу.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

27. Плануйте графіки роботи так, щоб урахувати як потреби підприємства, так і особливі потреби працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

28. Передбачте відповідні заходи та обмеження для уникнення надмірної тривалості робочого часу.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

29. Оптимізуйте організацію робочого часу, щоб дати можливість працівникам виконувати їхні сімейні обов'язки.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

30. Коригуйте тривалість і частоту перерв та часу відпочинку згідно з робочим навантаженням.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Баланс між роботою та особистим життям і робочий час»: _____

Визнання на роботі

31. Публічно схвалюйте ефективну роботу працівників і колективів.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

32. Запровадьте систему, що дасть змогу працівникам знати результати своєї роботи.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

33. Створіть систему, в якій працівники можуть висловлювати свої почуття і думки.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

34. Однаково ставтеся до жінок і чоловіків.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

35. Забезпечте хороші кар'єрні перспективи.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Визнання на роботі»: _____

Захист від агресивної поведінки

36. Розробіть і запровадьте організаційну базу та стратегії, що передбачають запобігання агресивній поведінці або негайне та адекватне реагування на неї.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

37. Організуйте навчання та підвищуйте рівень обізнаності щодо пристойної поведінки.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

38. Запровадьте процедури та типові заходи реагування на насильство, образи та домагання на роботі.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

39. Вживайте невідкладних заходів з урахуванням культурної специфіки для надання допомоги постраждалим від агресивної поведінки.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

40. Організуйте робочі зони так, щоб захистити працівників від насильства з боку клієнтів і сторонніх осіб.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Захист від агресивної поведінки»: _____

Забезпеченість роботою

41. Плануйте роботу так, щоб збільшити можливість стабільної зайнятості.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

42. Забезпечте трудовий договір у письмовій формі з чіткими формулюваннями стосовно умов зайнятості та оплати праці.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

43. Забезпечте регулярну виплату заробітної плати й допомоги відповідно до чинного трудового договору.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

44. Гарантуйте забезпеченість роботою працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

45. Посильте забезпеченість роботою і захистіть працівників та їхніх представників від несправедливого звільнення.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Забезпеченість роботою»: _____

Інформування та спілкування

46. Візьміть за правило, щоб керівники відвідували виробничі приміщення та розмовляли з працівниками.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

47. Забезпечте, щоб безпосередні начальники невимушено й часто спілкувалися з працівниками щодо будь-яких проблем.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

48. Регулярно інформуйте працівників про важливі рішення, використовуючи для цього належні засоби.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

49. Інформуйте вище керівництво про думки працівників.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

50. Надавайте працівникам важливу інформацію про перспективні плани та зміни.

Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Інформування та спілкування»:

Додаток: Додаткові орієнтири

51. Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

52. Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

53. Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

54. Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

55. Чи пропонуєте ви захід?

☐ НІ ☐ ТАК ☐ ПРІОРИТЕТ

Примітки _____

Коментарі до розділу «Додаткові орієнтири»:

Лідерство і справедливість на роботі

Лідерство і справедливість на роботі – важливі передумови вирішення завдання щодо запобігання стресу на робочому місці. Зазвичай запобіжних заходів слід уживати на основі чіткої політики та стратегій забезпечення гідної праці, поліпшення умов праці та вдосконалення її організації.

Необхідно запровадити конкретні процедури вжиття заходів стосовно запобігання стресу та створити на підприємстві клімат, що дасть можливість швидко розв'язати проблеми, які виникають на робочому місці.

Лідерство і спільні зусилля адміністрації та працівників є невід'ємними складовими у вирішенні цього завдання. Нижче наведено ефективні засоби, що сприятимуть запровадженню цих заходів на підприємстві:

- доведення політики та стратегії гідної праці до відома колективу;
- запровадження процедур заборони дискримінації;
- заохочення неформального спілкування між керівниками та працівниками;
- захист приватності;
- невідкладне вирішення проблем на робочому місці.

За відданого справі керівництва і справедливості можна сформуванати культуру праці, в якій завдання щодо запобігання стресу на робочому місці можна успішно вирішити.

ОРІЄНТИР 1

Розробіть політику та стратегії підприємства щодо запобігання стресу на роботі й доведіть їх до відома колективу.

Причини

• Стрес на роботі тісно пов'язаний з умовами праці та способом, у який її організовано. Отже, запобігання стресу на виробництві має ґрунтуватися на чіткій політиці та стратегіях забезпечення гідної праці. Усім працівникам і керівникам слід пояснити, що для безперервного поліпшення умов і організації праці потрібні спільні зусилля. Відправною точкою має бути співробітництво між адміністрацією та працівниками.

• Запобігання стресу повинно бути компонентом систем управління безпекою та гігієною праці на підприємствах. Планування і реалізація запобіжних заходів мають ґрунтуватися на оцінюванні виробничих ризиків та встановленні пріоритетів для практичних удосконалень.

• Відомо, що найефективнішим у зменшенні стресу на роботі є підхід, заснований на широкій участі й активному залученні адміністрації, керівництва і працівників та їхніх організацій. Стрес на роботі пов'язаний з численними факторами, як-от психосоціальні чинники, графіки роботи, методи роботи, виробниче середовище та баланс між роботою і власним життям. Ці фактори, що потребують багатопланових заходів втручання, якнайкраще враховує саме підхід, заснований на широкій участі.

Тому в питанні запобігання стресу на роботі наголошується на колективних кроках, що здійснюються в численних аспектах праці, пов'язаних зі стресом.

Методика

1. Розробіть у співпраці з працівниками та їхніми організаціями чітку політику підприємства щодо забезпечення гідної праці на підприємстві. У цій програмній заяві слід викласти чітке зобов'язання керівництва щодо забезпечення безпеки, здоров'я та добробуту працівників. Цей програмний документ слід довести до відома всіх працівників.

2. Інтегруйте питання запобігання стресу в політику підприємства та ухваліть спільні стратегії (тобто такі, що ґрунтуються на підході, заснованому на широкій участі адміністрації, керівників і працівників) щодо практичних заходів із упровадження цієї політики. Згадані стратегії мають бути розроблені згідно з результатами заходів з управління ризиками, здійснених у рамках систем управління безпекою та гігієною праці на підприємстві.

3. Призначте ключових осіб, відповідальних за забезпечення реалізації та підтримки підходу, заснованого на широкій участі, відповідно до прийнятих стратегій щодо безпеки, здоров'я та добробуту працівників, зокрема запобігання стресу на роботі.

4. Установіть на кожний рік або на інший заздалегідь визначений період конкретні цілі щодо поліпшення стану безпеки, здоров'я та запобігання стресу. Сплануйте і запровадьте практично здійснені заходи з удосконалення для досягнення цих короткострокових цілей на основі колективних кроків.

5. Вищезгадані стратегії мають передбачати оцінку та перегляд ужитих заходів та наступні кроки за результатами цих заходів для забезпечення постійної реалізації заходів з удосконалення.

Ще декілька порад

– Зберіть приклади передової практики запобігання стресу на конкретному підприємстві або на інших схожих підприємствах. Поширте приклади ефективних заходів, що сприяють зменшенню стресу та поліпшенню виробничої культури на підприємстві.

– Доведіть сутність ужитих заходів щодо безпеки, здоров'я та запобігання стресу на підприємстві

до відома всіх працівників і керівників за допомогою зустрічей, повідомлень, інформаційних бюлетенів та електронної пошти.

– Обговоріть ефективність антистресових заходів і способів удосконалення діяльності на зустрічах і консультаціях між керівництвом і працівниками.



Рис. 1а. Розробіть чітку політику підприємства, де викладіть зобов'язання керівництва щодо запобігання стресу на роботі. Цей програмний документ слід довести до відома всіх працівників.



Рис. 1б. Установіть на кожний рік конкретні цілі щодо поліпшення стану безпеки, здоров'я та запобігання стресу на роботі на основі колективних кроків за участю керівництва і працівників.

ОРІЄНТИР 2

Створіть процедури, що забезпечать заборону дискримінації та справедливе ставлення до працівників.

Причини

• Люди, які працюють разом на підприємстві, можуть мати різну підготовку та різні здібності. Важливо ставитися до всіх працівників справедливо і з повагою. На підприємстві повинна діяти прозора політика, згідно з якою має бути забезпечено рівне ставлення до всіх працівників незалежно від статі, раси, віро-

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Доведіть до відома всіх працівників і керівників політику та стратегії підприємства, які засновані на підході, що ґрунтується на широкій участі, до забезпечення гідної праці та запобігання стресу на роботі.

сповідання та переконань. Завдяки викоріненню дискримінації можна сформувати здорову виробничу культуру на підприємстві. Така недискримінаційна, відкрита політика стане міцною основою для запобігання стресу на підприємстві.

- Дискримінаційні заходи та несправедливе ставлення є головними причинами стресу на робочому місці. Слід забезпечити справедливості у розподілі робіт, професійному розвитку, робочому навантаженні та організації праці, щоб уникнути дискримінації. Важливо гарантувати рівні можливості для жінок і чоловіків. Невід'ємним елементом роботи з досягнення цієї мети є узгоджені спільні зусилля.

- Чіткі антидискримінаційні процедури й належні заходи та дії з розгляду скарг ослабляють або навіть усувають умови, що спричиняють стрес, і запобігатимуть стресові на робочому місці. Варто зазначити, що деякі виробничі конфлікти виникають через дискримінаційні дії певних керівників, начальників або працівників. Такі процедури слід передбачити в антидискримінаційній політиці підприємства.

Методика

1. Запровадьте на підприємстві процедури, що забороняють дискримінацію на робочому місці. Мета цих процедур повинна полягати у рівності та справедливому ставленні на підприємстві. Вони мають забезпечити справедливості у розподілі робочих завдань і обов'язків, підвищенні по службі, наданні пільг та в інших умовах зайнятості. Зокрема, слід заборонити будь-яке пов'язане з роботою розрізнення за ознакою віку, раси, статі, інвалідності, національного походження чи віросповідання. Про дії, що порушують політику щодо рівності на підприємстві, слід повідомляти відразу після їхнього виявлення, негайно припиняючи їх, перш ніж вони спричинять серйозну ситуацію.

2. Доведіть до відома всіх керівників, адміністрації і працівників політику щодо рівності на підприємстві та процедури, що забороняють будь-які дискримінаційні заходи й дії.

3. Слід також передбачити процедури збереження конфіденційності в процесі розгляду випадків дискримінаційних дій. Це не повинно заважати усуненню дискримінаційних заходів на підприємстві або затримувати його.

4. Призначте співробітника, якому працівники зможуть повідомляти про факти нерівного або несправедливого ставлення до них. Забезпечте, щоб кожний подібний випадок розглядався невідкладно і справедливо.

5. Приділяйте особливу увагу справедливому розподілу робочих завдань. Необхідно поінформувати всіх керівників, адміністрацію та працівників про важливість справедливого розподілу й відстежувати послідовне дотримання цього принципу.

Ще декілька порад

- У рамках виробничої культури ставтеся до всіх працівників однаково. Необхідно неухильно дотримуватися на підприємстві принципу рівності та справедливого ставлення до всіх.

- Швидше визнавайте помилки, особливо якщо несправедливе ставлення чи дискримінація мали місце з боку керівництва.

- Пропозиції щодо справедливого ставлення і скарги щодо дискримінації, подані працівниками, слід сприймати з усією серйозністю та розглядати без затримок. Це допомагає посилювати рівність на підприємстві завдяки співробітництву всіх керівників і працівників.



Рис. 2а. Доведіть до відома всіх керівників, адміністрації і працівників політику щодо рівності на підприємстві та процедури, що забороняють будь-які дискримінаційні заходи й дії.



Рис. 2б. Призначте співробітника, якому працівники зможуть повідомляти про факти нерівного або несправедливого ставлення до них. Кожний випадок слід розглянути невідкладно і справедливо.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Завдяки запровадженню чітких процедур, які забороняють дискримінацію за ознакою віку, раси, статі, інвалідності, національного походження чи віросповідання, можна успішно сформувати виробничу культуру на підтримку гідної праці.

ОРІЄНТИР 3

Заохочуйте неформальне спілкування між керівниками та працівниками й серед працівників.

Причини

- Співробітництву між керівниками та працівниками сприяє часте, неформальне спілкування – наприклад у формі особистих розмов і спільних заходів. Неформальні зустрічі, вечірки, спортивні заходи, екскурсії та інші спільні заходи – це доречні нагоди, які не лише поліпшують особисті стосунки та співпрацю, а й полегшують неформальне спілкування щодо запобігання стресу на роботі.

- Неформальне спілкування поліпшує взаєморозуміння завдяки обговоренню спільних питань поєднання трудової діяльності та особистого життя. Це допомагає розбудовувати партнерство як між керівництвом і працівниками, так і між самими працівниками.

- Спільне планування та проведення неформальних заходів так само сприяє тісному спілкуванню й товариському взаєминам. Спільний досвід скоріше призведе до ефективної співпраці та впровадження заходів, пов'язаних із виробничим стресом.

Методика

1. Заохочуйте неформальні розмови між керівниками та працівниками. Керівники та працівники повинні мати можливість вільно спілкуватися з різних нагод як у робочий час, так і в час, вільний від роботи. Керівники зі свого боку повинні дати зрозуміти, що вони відкриті для обговорення різних питань і хотіли б мати добрі стосунки з працівниками.

2. Заохочуйте розвиток неформальних стосунків і між працівниками. Неформальні розмови та бесіди можуть відбуватися з відповідних нагод. Працівники, звичайно, підтримують тісні взаємні зв'язки як на роботі, так і у вільний від роботи час, і ці неформальні стосунки можна розвивати далі завдяки спільній участі у різноманітних зустрічах і навчальних заходах.

3. Надавайте підтримку в організації неформальних зібрань і заходів за участю керівників та працівників або груп працівників, як-от вечірки, спортивні заходи, екскурсії, конкурси тощо. Якщо

це доречно, деякі з таких заходів можна проводити в робочий час.

4. Поширюйте різними засобами інформацію про неформальні зібрання та події. Корисно буде, якщо ви дасте зрозуміти, що неформальне спілкування заохочується політикою підприємства.

Ще декілька порад

- У доречних випадках публічно беріть на себе ініціативу з організації неформальних зібрань або заходів.

- Створюйте приводи для неформальних розмов між керівниками та працівниками, наприклад після офіційних засідань або під час перерв у виробничій діяльності.



Рис. 3а. Заохочуйте неформальні розмови між керівниками та працівниками як у робочий час, так і в час, вільний від роботи.



Рис. 3б. Надавайте підтримку в організації різних неформальних зібрань за участю керівників та працівників або груп працівників.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Заохочуйте неформальне спілкування між керівниками та працівниками й серед працівників, використовуючи для цього різні нагоди та заходи як у робочий час, так і в час, вільний від роботи.

ОРІЄНТИР 4

Дотримуйтесь принципів приватності та конфіденційності у питаннях стосовно працівників.

Причини

- Захист приватності під час роботи з особистою конфіденційною інформацією є критично важливим аспектом. Брак конфіденційності у випадках, де йдеться про особисту інформацію, стан здоров'я та проблеми, пов'язані зі стресом, істотно впливає на благополуччя і здоров'я відповідних працівників. Необхідно запровадити на підприємстві чітку політику щодо захисту приватності й забезпечити її дотримання всім персоналом.

- Захист приватності є важливою передумовою успішності будь-яких заходів із запобігання стресу на роботі. Слід виявляти максимальну дбайливість у питанні підтримання приватності стосовно інформації, пов'язаної зі здоров'ям, і конфіденційної інформації про осіб, які постраждали від стресу, агресивної поведінки чи дискримінації на робочому місці.

- На захист приватності у випадках, де йдеться про здоров'я або розлади, спричинені стресом, чи про особисті питання, несприятливо впливатиме недостатня чіткість політики підприємства щодо захисту приватності. Часто буває, що співробітники, які не є медичними працівниками, розглядають інформацію приватного характеру. Тому дуже важливо запровадити порядок оброблення конфіденційної інформації персоналу.

Методика

1. Запровадьте на підприємстві чітку політику щодо захисту приватності під час роботи з конфіденційною інформацією особистого характеру як у поточній діяльності, так і в питаннях стосовно стану здоров'я і стресу. Цю політику слід довести до відома всього колективу підприємства.

2. Запровадьте порядок роботи з конфіденційною інформацією особистого характеру, як-от автобіографія та інформація про результати роботи, стан здоров'я й питання, пов'язані зі стресом, і забезпечте дотримання цього порядку.

3. Виявляйте максимальну дбайливість щодо конфіденційної інформації у формі звітів і особистих справ, що містять відомості про стан здоров'я та інші питання, пов'язані зі стресом. Слід ужити заходів для захисту цієї інформації. У рамках забезпечення ретельного захисту приватності консультуйтеся зі службами, які займаються проблемами особистого здоров'я чи стресів.

4. Розробіть порядок роботи з електронними даними щодо інформації особистого характеру, стану здоров'я та питань, пов'язаних зі стресом, і забезпечте дотримання цього порядку. Цей порядок має відповідати політиці підприємства щодо захисту приватності та передбачати заходи із запобігання випадкового витоку інформації й заборони несанкціонованого доступу.

Ще декілька порад

- Вивчіть приклади ефективних програм захисту приватності, чинних на підприємстві. Оскільки приватність є критично значущим чинником у заходах із запобігання стресу на підприємстві, то успішні приклади допомагають захищати приватність у відповідних ситуаціях.

- У процесі співробітництва зі сторонніми установами чи програмами, як-от програми допомоги працівникам (далі – ПДП), слід особливо уважно ставитися при впровадженні спільних заходів до захисту приватності відповідних працівників.



Рис. 4а. Запровадьте порядок роботи з конфіденційними даними та інформацією особистого характеру, як-от автобіографія та інформація про виробничі результати, стан здоров'я й питання, пов'язані зі стресом.



Рис. 4б. Роз'ясніть працівнику, як особисті дані та дані про стан здоров'я пов'язані між собою, щоб забезпечити конфіденційність і захист приватності.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Запровадьте порядок роботи з конфіденційною інформацією особистого характеру, зокрема з електронними даними, і виявляйте максимальну ретельність при зберіганні цієї інформації.

ОРІЄНТИР 5

Вирішуйте виробничі проблеми негайно, щойно вони виникають.

Причини

- На підприємстві виникають різноманітні проблеми. Це, зокрема, проблеми, пов'язані з господарською діяльністю, з управлінням кадрами, з безпекою та здоров'ям працівників, а також особисті конфлікти та питання, спричинені стресом. Важливо створити на підприємстві таку атмосферу, яка дасть можливість негайно розв'язувати такі проблеми.
- Деякі з цих проблем можуть бути причинами стресу для певних працівників або впливати на діяльність із запобігання стресу. Слід забезпечити якомога оперативніше вирішення цих проблем і ослаблення стресу, який впливає на цих працівників.
- Як правило, для розв'язання таких проблем необхідне співробітництво між керівниками та працівниками. Невідкладні й належні зусилля з усунення проблем на основі співробітництва із зацікавленими особами ефективно сприяють підтриманню необхідної виробничої атмосфери й позитивно впливають на запобігання стресу на роботі.

Методика

1. Проаналізуйте виробничі проблеми, що виникли останнім часом, і визначте, чи вжито належних і невідкладних заходів щодо них. Вони могли спричинити позитивний досвід або призвести до недоліків. Обговоріть питання про те, які уроки можна винести з цього досвіду.
2. Зробіть невідкладне вирішення виробничих проблем відразу після їх виникнення узвичаєною практикою.
3. Коли з'являються проблеми, що можуть бути для деяких працівників причинами стресу, негайно вирішуйте їх, водночас надаючи підтримку вищезгаданим працівникам.
4. Якщо для розв'язання проблем потрібні технічні поради, отримайте такі поради та підтримку від відповідних фахівців або сторонніх служб допомоги.
5. Якщо доцільно, обговоріть можливі практичні варіанти вирішення проблем із ключовими особами, як-от відповідальні керівники нижньої ланки, зацікавлені працівники чи їхні представники і спеціалісти служби безпеки та гігієни праці.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Завдяки негайному вирішенню виробничих проблем відразу після їх виникнення можна створити на підприємстві необхідну атмосферу для ефективної протидії стресові на роботі.

ціалісти служби безпеки та гігієни праці. Необхідно врахувати думки, висловлені всіма цими зацікавленими особами.

Ще декілька порад

- Забезпечте, щоб працівники знали, що вони повинні повідомляти про будь-які проблеми, які виникають, і брати участь у їх розв'язанні.
- Будь-яке вузьке місце у вирішенні проблеми, ймовірно, зумовлено комбінацією чинників і потребує планування одночасно декількох заходів. Важливо застосувати пакет рішень, а не одне окреме рішення.
- Приділяйте належну увагу приватності зацікавлених осіб, поведіться з особистими даними та іншою конфіденційною інформацією згідно з установленим порядком захисту приватності.



Рис. 5а. Зробіть невідкладне вирішення виробничих проблем, зокрема пов'язаних із безпекою праці, робочими операціями або стресом на робочому місці, відразу після їх виникнення узвичаєною практикою.



Рис. 5б. Обговоріть можливі практичні варіанти вирішення проблем із ключовими особами, як-от відповідальні керівники нижньої ланки, зацікавлені працівники чи їхні представники і спеціалісти служби безпеки та гігієни праці.

Вимоги до роботи

Вимоги до роботи потрібно встановлювати працівникам збалансовано. Необхідно уникати встановлення для окремих працівників надмірних вимог до роботи, щоб запобігти стресу на робочому місці. Слід уникати виникнення дефіциту часу через надто стислі строки. Високий рівень продуктивності та добробуту залежить від належного розподілу робочого навантаження серед окремих працівників підрозділу. Це потребує тісного співробітництва між керівництвом і працівниками. Нижче наведено практичні заходи, що їх можна вжити для забезпечення поліпшення в цій сфері:

- коригування загального робочого навантаження;
- запобігання надмірним вимогам у розрахунку на одного працівника;
- планування реальних строків;
- чітке визначення завдань і обов'язків;
- уникнення недостатнього використання здібностей працівників.

ОРІЄНТИР 6

Відкоригуйте загальне робоче навантаження з урахуванням чисельності та здібностей працівників.

Причини

- Високий рівень продуктивності та добробуту залежить від правильного розподілу робочого навантаження серед окремих працівників підрозділу. Хороші керівники знають види роботи, які виконують їхні працівники, та вимоги цієї роботи.
- У перевантажених працівників спостерігається втома, втрата концентрації, відчуття пригніченості та стрес.
- Будьте обережні: робоче навантаження – це питання не тільки кількості або фізичної потреби. Це також якісне питання зосередженості, пильності, дублювання завдань, стосунків між людьми тощо.
- Надмірний обсяг роботи означає перевантаженість, брак часу для виконання робочого завдання чи необхідність працювати надто швидко, наприклад, забувши про якість роботи й не маючи можливості відновити сили.
- Отже, реальне коригування робочого навантаження дає змогу підтримати належну продуктивність і забезпечити задоволення споживачів.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Коригуйте робоче навантаження на окремих працівників. Належний обсяг робочого навантаження допомагає підвищити продуктивність праці та поліпшити здоров'я працівників.

Методика

1. Оцініть робоче навантаження окремих працівників і всього колективу, для чого проведіть відповідне спостереження та обговоріть із працівниками результати, щоб визначити необхідність і здійсненність змін.
2. Відкоригуйте обсяг роботи на одного працівника, щоб уникнути перевантаженості будь-кого з працівників. Працівники повинні мати можливість виконувати роботу без труднощів, при цьому з дотриманням стандартів якості та у встановлені строки. При коригуванні робочого навантаження працівників візьміть до уваги індивідуальні відмінності кожного з них.
3. У разі необхідності збільшіть кількість працівників.
4. Скасуйте зайві завдання, як-от виконання операцій з контролю, складання звітів, заповнення бланків або ведення реєстраційної роботи. Ці види діяльності значно впливають на зосередженість працівників. Проінструктуйте працівників щодо правильного користування інструментами. Нагадайте їм, щоб у випадку пошкодження чи зношення інструментів вони зверталися стосовно ремонту чи заміни.
5. Скоротіть неефективні втручання, які порушують зосередженість працівників і заважають досягненню цілей виробництва продукції чи надання послуг.
6. Змініть виробничий процес так, щоб полегшити виконання вимог роботи, наприклад у результаті перегляду розподілу завдань або застосування інноваційних прийомів і технологій.

Ще декілька порад



Рис. 6а. Відкоригуйте обсяг роботи на одного працівника, щоб уникнути перевантаженості будь-кого з працівників. Удосконалюйте робочі місця та робочий процес з погляду ергономіки.

- Поліпшуйте умови праці та її організацію задля повного використання здібностей працівників.
- Проведіть навчання працівників з метою вдосконалення їхніх компетенцій та навичок.
- Установіть відповідні строки, щоб забезпечити ефективніший розподіл робочого навантаження за розумний період часу.

- Заохочуйте регулярні дискусії щодо робочого навантаження між керівниками та працівниками.
- Плануйте, переглядайте та коригуйте рівні поточного і майбутнього робочого навантаження, щоб підвищити продуктивність і зберегти здоров'я працівників.



Рис. 6b. Визначте обсяг роботи на групу працівників, щоб забезпечити виконання робочого завдання продуктивною колективною працею.

ОРІЄНТИР 7

Змініть розподіл роботи, щоб запобігти встановленню надмірних вимог до працівників.

Причини

- Якщо в різних працівників обсяг роботи не однаковий (деякі перевантажені, а інші недовантажені), це свідчить про наявність проблеми незбалансованого розподілу роботи.
- Якщо робота розподілена нерівно і несправедливо, то існує загроза виснаження ваших найкращих працівників і недостатнього стимулювання інших. Продуктивність праці може знизитися.
- Належний розподіл робочого навантаження позитивно впливає на продуктивність праці та благополуччя працівників.
- Працівники матимуть сильнішу мотивацію до ефективної роботи, якщо робота розподілена рівно і справедливо.

Методика

1. Поспостерігайте за виконанням роботи, поговоріть із працівниками, щоб визначити, чи розподілена робота рівномірно та справедливо. Якщо деякі працівники перевантажені або мають надто важкі завдання, знайдіть відповідні рішення.
2. Візьміть до уваги, що деякі працівники можуть мати занадто легкі для виконання завдання

або ж надто слабку конкуренцію в роботі.

3. Перегляньте розподіл робочих завдань, щоб у працівників був справедливий обсяг роботи, зважаючи на здібності кожного з них.
4. Забезпечте, щоб важку та складну роботу працівники-колеги виконували по черзі.
5. Удоскональте методи роботи або обладнання для перевантажених працівників і зменште їхнє робоче навантаження.
6. Залучіть працівників до групового обговорення, коли змінюєте розподіл роботи. Це хороший метод знаходження ефективних і сталих рішень.

Ще декілька порад



Рис. 7a. Поспостерігайте за виконанням роботи і обговоріть із працівниками питання про те, як розподілити складні завдання і уникнути перевантаженості деяких працівників.

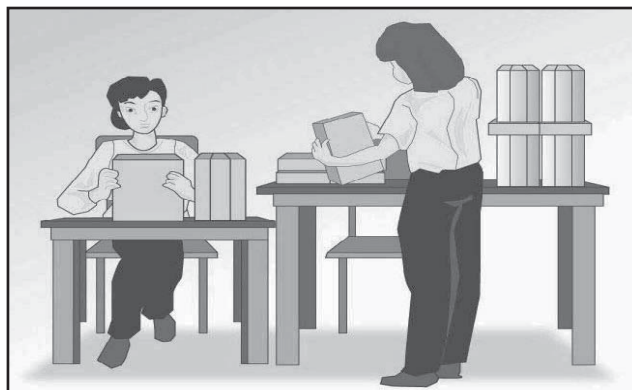


Рис. 7b. Залучайте працівників до вдосконалення складних або нецікавих завдань, щоб полегшити їх розподіл, забезпечити ротацію працівників і ухвалювати дієві плани роботи.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Правильний розподіл роботи має бути елементом управлінської практики, оскільки це сприятиме благополуччю працівників та продуктивності праці.

– Пам'ятайте, що працівники – це особистості з різними здібностями та різним станом здоров'я, тому в деяких ситуаціях доцільно розподіляти роботу нерівномірно, проте справедливо.

– Зберігайте конфіденційність щодо питань стану здоров'я працівників.

– Охороняйте здоров'я ненароджених дітей, уникаючи перевантаженості роботою вагітних жінок.

– Збалансований розподіл роботи – це хороший спосіб удосконалення та розвитку кваліфікації працівників і підвищення продуктивності їхньої праці.

ОРІЄНТИР 8

Ретельно плануйте роботу та погоджуйте реальні строки або темп роботи.

Причини

- Робоче навантаження залежить від строків і темпу роботи. Строки впливають на інтенсивність праці, якість продукції та благополуччя працівників.

- Відомо, що часта робота зі стислими строками призводить до розладів, які спричинені стресом, пов'язаним із роботою.

- Доцільно встановити реальні строки, щоб уникнути дефіциту часу, помилок і роздратування.

- Строки можна змінювати, а ресурси – коригувати відповідно до потреб.

- Слід консультуватися з працівниками щодо встановлення строків, тому що їхній досвід дає змогу оцінити час, потрібний для виконання роботи, та обмеження робочого процесу.

Методика

1. Завжди обговорюйте та плануйте строки зі споживачами, керівниками та працівниками з огляду на наявні ресурси та виробничі потужності. Без вагань коригуйте строки, якщо умови на підприємстві змінюються.

2. Регулярно плануйте свій робочий графік, щоб уникати надто коротких строків.

3. Передбачайте резерв часу до та після кожного завдання, якщо виконання роботи чи надання послуги клієнту передбачає швидкий темп.

4. Навчайте керівників та працівників ефективніших способів дотримання строків і виконання роботи, яка передбачає швидкий темп.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Дотримання і планування реальних строків сприяє благополуччю та продуктивності праці працівників.

5. При обговоренні строків урахуйте умови праці, технічні ресурси, потенційні зміни та особливі потреби працівників.

Ще декілька порад

- Реальний строк – це один із хороших показників ефективності роботи організації. Якщо можливість дотримання строку викликає сумніви, організуйте групову роботу за участю керівників і працівників.

- Нереальні строки ослаблюють відданість справі та мотивацію.

- Надайте ресурси, необхідні для дотримання реальних строків.

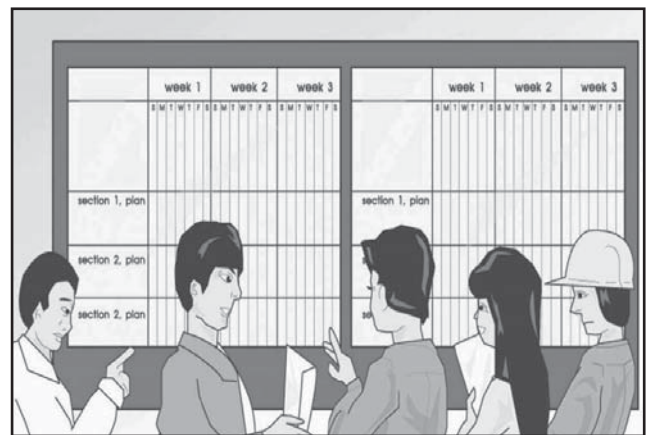


Рис. 8. Регулярно плануйте строки зі споживачами, керівниками та працівниками з огляду на наявні у вас ресурси.

ОРІЄНТИР 9

Забезпечте чітке визначення завдань і обов'язків.

Причини

- Якщо працівник має погано визначені завдання і нечітко сформульовані обов'язки, то важко визначити оптимальний рівень продуктивності тмежу перевантаженості працівника. Як результат, ефективність організації праці знизиться, оскільки часто вона матиме імпровізований характер.

- Чітко визначені завдання підвищують продуктивність праці працівника і поліпшують організацію праці в колективі.

- Якщо обов'язки кожного працівника чітко визначені, то робота має більший сенс для працівника, і це зменшує ризик низької якості результатів.

- Чітко визначені обов'язки та робочі завдання також поліпшують взаємини між працівниками та керівництвом.

- Чітке визначення завдань і обов'язків – це важливий елемент управлінської практики, що дає

можливість уникати помилок, нещасних випадків на виробництві та професійних травм.

Методика

1. Належний опис роботи повинен містити чітке визначення завдань, обов'язків, потрібного часу та цілей, що мають бути досягнуті. У ньому також слід указати безпосереднього начальника, передбачену для працівника підтримку та умови праці (графік, відрядження тощо).

2. Під час розроблення опису роботи особливу увагу слід приділяти суперечностям у завданнях (наприклад, зіставленню якості та кількості).

3. У належному описі роботи необхідно навести не тільки фізичні ризики, а й ризики, що можуть посилювати стрес у працівника.

4. Чіткий опис завдань і обов'язків дає змогу мотивувати потрібну особу на потрібній роботі. Отже, він допомагає уникнути встановлення для певних працівників обмежень, для усунення яких вони не мають ані навичок, ані здібностей.

Ще декілька порад

– Описи завдань і обов'язків слід переглядати регулярно, а також у випадку змін в умовах праці.

– Щоб забезпечити вищу ефективність і кращу відповідність фактичним вимогам роботи, навчання працівників слід проводити з урахуванням вимог конкретних описів завдань і обов'язків.

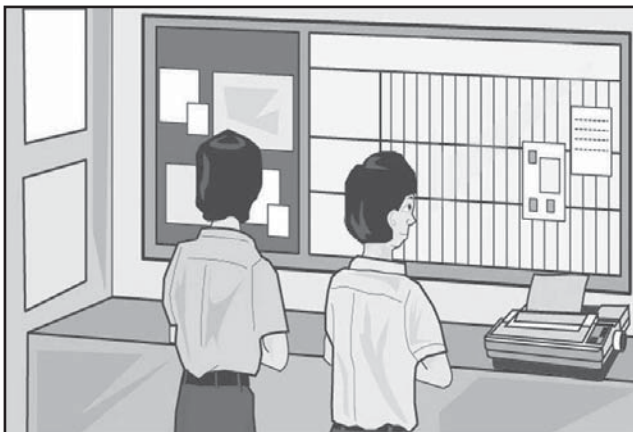


Рис. 9а. Чітке визначення завдань і обов'язків сприяє мотивованій роботі та якісним результатам.

– У належному описі роботи також подається інформація про завдання, які виконуватимуть інші члени робочого колективу, що заохочує злагоджену спільну роботу.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Чіткий опис завдань і обов'язків може поліпшити розподіл робочого навантаження між окремими працівниками та в робочому колективі.

– Належний опис роботи може допомогти визначити відповідальність працівника у разі нещасного випадку чи травми, що має значний вплив на відшкодування постраждалому працівникові та його соціальне забезпечення.

– Конкретний опис роботи має важливе значення, але він також має передбачати певну гнучкість задля врахування змін у методах роботи або в організації праці.



Рис. 9б. Належні описи роботи дають можливість дізнатися про функції інших членів робочого колективу, а отже, поліпшити розуміння колективних цілей та спільної роботи. Це знання допомагає колективу відповідати раптовим змінам в організації праці.

ОРІЄНТИР 10

Передбачайте альтернативні завдання, щоб підтримати уважність на роботі.

Причини

• Деякі види робіт призводять до неповного використання спроможностей працівника або є занадто легкими (наприклад, робота за пультом управління, спостереження за будівництвом і т. п.). Відсутність достатнього виклику на роботі може спричинити у працівників, зайнятих на таких роботах, виникнення психологічного виснаження і нудьги.

• Продуктивний робочий день позитивно впливає на стан здоров'я працівника. Робочі дні, в які працівник рідко відчуває стимул, позбавляють працівника мотивації та призводять до втрати в нього інтересу до роботи.

• Якщо працівники постійно зайняті своєю роботою, то в них формується реальне враження того, що вони роблять внесок у показники підприємства. Доцільно забезпечити встановлення працівникам змістовних завдань, які сприяють підтриманню в них інтересу до роботи та уважності.

Методика

1. У співробітництві з працівниками визначте завдання, які надають окремим працівникам більш значні стимули та запобігають виникненню нудьги або зменшенню концентрації.

2. Запровадьте механізми роботи, які передбачають виконання різноманітних завдань, а не одного повторюваного завдання.

3. Завдання, виконувані працівником, можна збагатити, просто надавши працівникові більше самостійності.

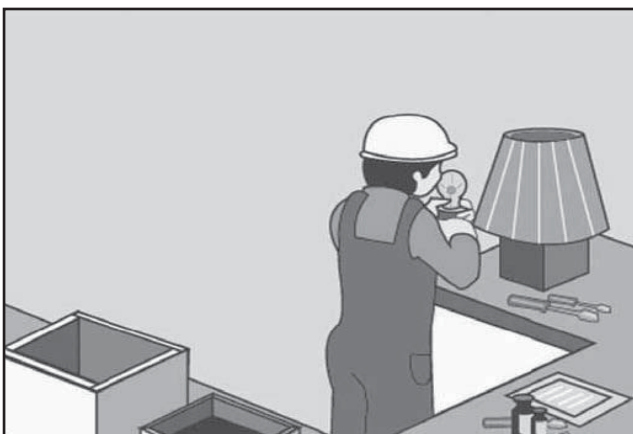
Ще декілька порад

– Працівникам слід давати додаткові змістовні завдання, а не збільшувати кількість повторюваних завдань.

– Обговоріть із працівниками питання встановлення їм змістовних завдань і уникнення завдань, які є надто простими, повторюваними чи одноманітними. Вивчіть способи уникнення або поліпшення цих завдань за участю членів робочого колективу.



Рис. 10а. Установіть змістовні завдання робочому колективу, щоб сприяти ротації робіт між його членами



Контроль за роботою

Якщо працівники можуть контролювати виконання своєї роботи, то вони матимуть від неї задоволення і працюватимуть із вищою продуктивністю. Залучення працівників до процесу ухвалення рішень щодо організації їхньої праці є важливим для запобігання стресу на роботі.

Робота стає напруженішою, якщо працівники не впливають на її темп і методи виконання. Розширення свободи дій працівників і надання їм можливості контролювати свою роботу допомагає посилити мотивацію, поліпшити якість роботи та зменшити стрес. Серед дієвих методів тут можна назвати такі:

- залучення працівників до ухвалення рішень щодо організації праці;
- розширення свободи дій працівників та надання їм можливості контролювати свою роботу;
- організація роботи у спосіб, що дає змогу набувати нових навичок і знань;
- заохочення участі працівників у поліпшенні роботи;
- організація регулярних зустрічей для обговорення проблем підприємства.

Працівники, які можуть вирішити, як і коли виконувати роботу, можуть краще мобілізувати свої навички та досвід і є продуктивнішими. Отже, посилення їхнього контролю за роботою призводить до підвищення ефективності організації праці.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Недостатнє навантаження працівника також є джерелом стресу. Встановлюйте кожному окремому працівникові змістовні завдання.



Рис. 10б. Організуйте роботу так, щоб вона передбачала виконання працівником різноманітних завдань, а не одного повторюваного завдання.

Далі буде

ЗАПРОШУЄМО ДО ОБГОВОРЕННЯ



У додатку до журналу №5/2016 надруковано лист-відповідь Відокремленого підрозділу «Науково-технічний центр електроенергетики» (ВП НТЦЕ) ДП «Національна енергетична компанія «Укр-енерго» Міненерговугілля України від 25.03.2016 № 02/02-1-1/657. Із листа ми дізналися, що у 2016 р. очікують на затвердження наказом Міненерговугілля ПУЕ-2016 як окремого нормативного документа (а не глав ПУЕ, як було до цього) і, відповідно, скасування ПУЕ-86 в Україні. Отже, щоб не залишитися осторонь від розроблення такого важливого документа, редакція пропонує ознайомитися з пропозиціями наших авторів.

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПЕРЕГЛЯДУ НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ ЩОДО ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКИ

Альфред Манілов, Андрій Кирильчук, інженери

Механізми ураження електричним струмом різні й залежать від умов походження. Кожному механізму відповідають свої критерії небезпеки значення струму, напруги, тривалості дії струму, опору тіла людини, напрямку його протікання. Опір тіла людини залежить від безлічі чинників і може бути значно меншим або більшим за встановлений у ГОСТ 121.038-82. Під час напруги 220 В у тілі відбувається пробій шкірного покриву. Протікання струму через тіло людини залежить від його опору й питомого опору ґрунту, який залежить від сезону року. Таким чином, ГОСТ не відображає всіх можливих критеріїв небезпеки, і тому врахування опору людини й ґрунту можуть призвести до неправильних рішень.

У гл. 1.7 ПУЕ, якщо напруга становить 220 В і робочий струм дорівнює 32 А, прийнятий вплив протягом 0,4 с, а якщо робочий струм перевищує 32 А – 5 с без усяких обґрунтувань.

Допустима напруга дотику й тривалість впливу в ГОСТі й ПУЕ істотно відрізняються одне від одного.

Наведені в ГОСТі значення струмів фактично становлять критерії електробезпеки, обчислені експериментально з урахуванням маси тіла. Це порогові значення фібриляційних струмів, що забезпечують під час випадкового дотику ймовірність виникнення фібриляції серця, яка дорівнює 0,14%.

ГОСТ приписує проектувати способи й засоби захисту людей під час їхньої взаємодії з електроустановками, орієнтуючись на наведений критерій.

Однак найпоширеніший рефлекторний механізм ураження, коли напруга 12 В смертельно небезпечна, а в інших випадках невідчутна. Для захисту від таких струмів потрібно прискорити вимкнення пошкодження.

Одним зі способів прискорення вимкнення пошкодженої ділянки є захист, здійснюваний з використанням трансформаторів струму нульової послідовності й струмового реле, з дією на розчіплювач автоматичного вимикача, встановленого на приєднанні.

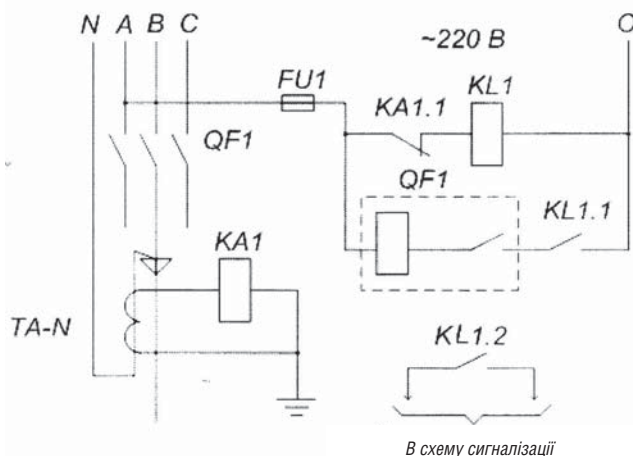


Рис. 1. Схема захисту від однофазних КЗ з дією на розчіплювач нульової напруги автоматичного вимикача

Захисне вимкнення під час ОКЗ на корпус чи нейтральний провідник може бути здійснене розчіплювачем нульової напруги або незалежним розчіплювачем. На рис. 1 наведено схему захисту ОКЗ з незалежним розчіплювачем нульової напруги автоматичного вимикача QF1. Під час ОКЗ спрацьовує струмове реле КА1, що підключається до трансформатора струму нульової послідовності ТА-Н (ТСНП), який охоплює силовий кабель. Струмове реле своїм контактом КА1.1 розмикає ланцюг живлення розчіплювача нульової напруги QF1. Нульовий розчіплювач також вимикає автоматичний вимикач у процесі зниження напруги до 0,3 його номінального значення, незалежного від дії захисту.

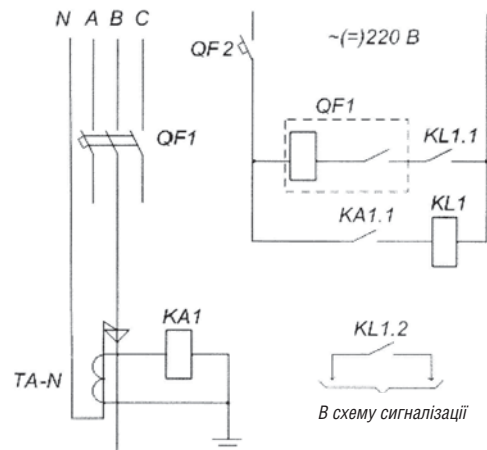
Схему рекомендовано застосовувати на відхідних лініях, неселективне вимикання яких припустиме під час зовнішніх коротких замикань (КЗ).

Рис. 2. Схема захисту від однофазних КЗ із впливом на розчіплювач нульової напруги автоматичного вимикача

На рис. 2 наведено схему захисту від ОКЗ з використанням незалежного розчіплювача QF1 автоматичного вимикача. Під час ОКЗ спрацьовує реле КА1, яке своїм контактом вмикає реле KL1. Після замикання контакту KL1.1 вмикається незалежний розчіплювач QF1.

Живлення ланцюгів керування здійснюється від незалежного джерела змінного або постійного струму. Схему рекомендовано застосовувати на відхідних лініях, для яких неприпустиме вимкнення, якщо є зовнішні КЗ. Струм спрацьовування реле КА1 визначають під час наладки з умов відстройки від струму небалансу в нормальному режимі.

На відміну від пристроїв захисного вимкнення з автоматичним вимикачем, захист від ОКЗ у ТСНП здійснюють через фазовий провідник і двічі – через нейтральний провідник.



ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЗМІНИ Й ДОПОВНЕННЯ НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ З ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКИ

Альфред Манілов, інженер ТОВ «КК «Метрополія»

У зв'язку з майбутнім розробленням і впровадженням нових національних техстандартів і нормативних документів, гармонізованих зі стандартами Європейського Союзу, пропонуємо розглянути наведені нижче зміни й доповнення з електробезпеки в чинні ПУЕ й розроблюваний ДСТУ з електробезпеки.

1. Допустимі напруги дотику і тривалість дії, наведені в ДСТУ, МЕК, ПУЕ, істотно відрізняються від наведених у ГОСТ 12.1.038-82. Потрібно гармонізувати ГОСТ, ДСТУ, ПУЕ, ДБН В.2.5-23:2010 з документами МЕК.

2. Наведені в ГОСТ 12.1.038-82 значення напруги дотику й тривалості дії визначені під час виникнення фібриляційних струмів. Однак найпоширенішим є рефлекторний механізм, який переводить центральну нервову систему з нормального стану в стан, що виникає під час глибокого струсу мозку.

Нормативні документи не можуть відобразити всі різноманітні дії в ситуаціях, що травмують. Потрібно принципово переглянути погляд на критерії небезпеки.

3. В ПУЕ й ДСТУ доцільно передбачити захист від однофазного короткого замикання (ОКЗ) з дією на розчіплювач автоматичного вимикача, який, на відміну від ПЗВ, діє й під час ОКЗ між лінійним і нейтральним провідником. Доцільно також передбачити захист від однофазного замикання на землю (ОЗЗ) з дією на вимкнення під час замикання на корпус трансформатора і на сигнал під час ОЗЗ у жилній кабельній лінії 6 – 10 кВ.

4. ПУЕ й розроблюваний ДСТУ мають бути гармонізовані з ДСТУ 1ЕС/ TR 60909-0:2008. У ПУЕ й ДСТУ доцільно вказати на застосування струмообмежувальних автоматичних вимикачів для зменшення перерізу кабелів, що обирають за умовою термічної стійкості.

5. У ПУЕ й розроблюваному ДСТУ потрібно вказати мінімально допустиму кратність струму короткого замикання (КЗ) під час міжфазних КЗ (див. п. 3.1.8 ПУЕ).

6. У ПУЕ й розроблюваному ДСТУ потрібно обґрунтувати умову допустимої тривалості вимкнення, що дорівнює 5 с, якщо робочий струм перевищує 32 А (див. статтю В. Фішмана в журналі «Новини електро-техніки», № 5/2003).

7. Відповідно до ГОСТ 12.1.038-82, гранично допустимі для побутових установок напруга й тривалість дії струму на людину під час дотику становлять відповідно 12 В і 0,01 с, а довгостроково допустима напруга в нормальному режимі – не більш ніж 2 В. Потрібно гармонізувати між собою ГОСТ 12.1.038-82, ПУЕ й розроблюваний ДСТУ.

8. Відповідно до ПУЕ, опір заземлювального обладнання обирають за струмом ОЗЗ. Часто ОЗЗ переходять у подвійні замикання на землю (ПЗЗ), які набагато небезпечніші за ОЗЗ. Уважаємо за доцільне під час визначення опору заземлювального пристрою як розрахунковий використовувати струм ОЗЗ, а для зменшення ймовірності виникнення ДЗЗ, а також багатомісних замикань на землю потрібне здійснення високовольтного або низьковольтного заземлення нейтралі з використанням трансформаторів її заземлення.

9. Відповідно до ГОСТ 12.1.038-82, опір заземлювального пристрою під час ОЗЗ становить: 2 Ом, якщо $U_{\text{доп}} = 20 \text{ В}$ і 1 Ом, якщо $U_{\text{доп}} = 12 \text{ В}$, водночас щодо ПУЕ опір заземлювального пристрою під час ОЗЗ дорівнює 4 Ом, якщо $U_{\text{доп}} = 50 \text{ В}$. Потрібно гармонізувати ПУЕ й ГОСТ 12.1.038-82.

10. Під час замикання на корпус чи між обмотками ВН і НН трансформатора захист від ОЗЗ, що діє на сигнал під час ОЗЗ на кабельній лінії, має діяти на вимкнення. Для цього потрібно встановити трансформатори струму нульової послідовності (ТСНП) у камері трансформатора з пристроєм захисту від ОЗЗ. Це потрібно відобразити в ПУЕ й розроблюваному ДСТУ.

11. У мережах з ослабленою ізоляцією й на повітряних лініях (ВЛ) захисту від ОЗЗ повинні діяти на вимкнення вводу після або до вмикання резервного джерела живлення і пошкодженої лінії. Це потрібно відобразити в ПУЕ.

12. У ПУЕ й розроблюваному ДСТУ потрібно навести технічне обґрунтування окремого заземлювача у процесі збереження недопустимого опору заземлювального пристрою для сторони ВН електроустановки.

13. У ПУЕ й розроблюваному ДСТУ потрібно відобразити рекомендації із застосування глибинних заземлювачів.

СПОСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЇ ПРИСТРОЇВ ЗАХИСНОГО ВИМКНЕННЯ ПІД ЧАС ОДНОФАЗНОГО КОРОТКОГО ЗАМИКАННЯ В КАБЕЛІ

*Альфред Манілов, інженер ТОВ «КК «Метрополія»
Ірина Чайка, інженер-проектувальник*

Пошкодження ізоляції, яке призводить до замикання на корпус або до однофазного короткого замикання між фазовим і нейтральним провідниками (ОКЗ), потрібно негайно вимкнути, тому що це може стати причиною пожежі, а також електротравми. Для автоматичного вимкнення замикання на корпус переважно застосовують пристрій захисного вимкнення (ПЗВ).

Проте відомо, що під час ОКЗ, причиною виникнення якого може стати розплавлення ізоляції жил кабелю, пристрій захисного вимкнення (ПЗВ) не діє, тому що результуючий магнітний потік під час протікання струму між фазовим і нейтральним провідниками дорівнює нулю.

У цьому разі пошкодження має вимикатися апаратом максимального струмового захисту (МСЗ).

Однак через перехідний опір, утворений недостатньо щільним контактом, значною оксидною плівкою або обвуглілою ізоляцією, струм ОКЗ, що протікає через апарат МТЗ, може виявитися меншим за розрахунковий. У результаті час вимкнення пошкодження цим апаратом зростає до величини понад допустиму.

Якщо опір ізоляції в місці пошкодження менше за 1000 Ом, то потужність, що виділяється в «гарячій точці» в результаті протікання струму витоку, може досягати значення 40 – 100 Вт, яке є достатнім для запалення ізоляції.

Для вимкнення пошкодження на ранній стадії тліючого розряду в мережі з номінальною напругою 220 В пропонуємо спільне використання апарата МТЗ, ПЗВ і кабелю, у якому фазова жила має металеву оболонку зверху ізоляції.

Якщо під час монтажу металеву оболонку використовувати як РЕ-провідник, то завдяки використанню ПЗВ можна забезпечити вимкнення ОКЗ у кабелі під час досягнення аварійним струмом значення диференціального струму вимкнення. У мережі з $U_n = 380 \text{ В}$ і системою заземлення TN (у тому числі TN-3) чи TT для захисту від ОКЗ у кабелі доцільно застосовувати ПЗВ типу VIGIREX (TM «Schneider Electric»), у якого діапазон уставки струму спрацьовування становить від 30 мА до 250 А. Під час монтажу через ПЗВ «пропускається» тільки нейтральний провідник. Струм спрацьовування ПЗВ відстроюють від струму несиметрії, струмів третьої гармоніки і струмів гармонік, кратних третій.

Крім того, як варіант для мережі з системою заземлення TN пропонують схему з установленням трансформатора струму нульової послідовності (ТСНП), через який «пропускаються» всі жили силового кабелю, а PEN (або PE й N) провідник кабелю пропускається двічі, утворюючи виток. До вторинної обмотки ТСНП включають струмове реле, що діє на незалежний розчіплювач або розчіплювач мінімальної напруги автоматичного вимикача, чи ланцюг живлення кабелю розмикають у будь-який інший спосіб.

Для повітряних ліній рекомендовано застосування трьох паралельно з'єднаних трансформаторів струму зі струмовим реле, включеним до їхніх вторинних обмоток.

На відміну від схеми з ПЗО, схема з ТСНП (або з трьома трансформаторами струму) у системі заземлення TN діє і під час замикання на корпус, і під час ОКЗ між фазовим і нейтральним провідниками.

ЗАХИСТ ПОВІТРЯНИХ ЛІНІЙ НАПРУГОЮ 0,4 – 35,0 КВ ПІД ЧАС РОЗРИВУ ФАЗОВОГО ПРОВІДУ

Відповідно до ПУЕ, під час розриву фазового проводу і падіння його на землю вимкнення пошкодженої ділянки не потрібне.

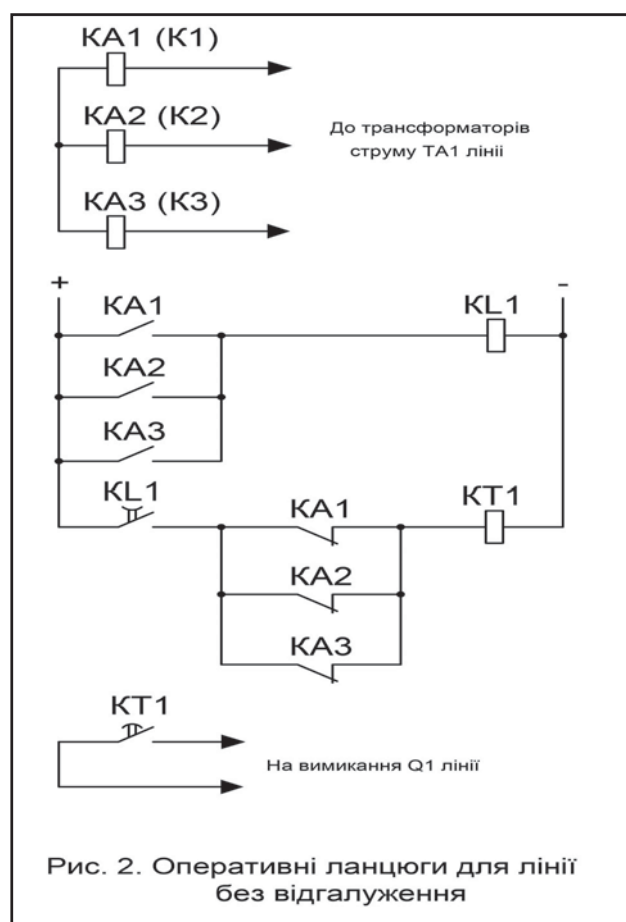
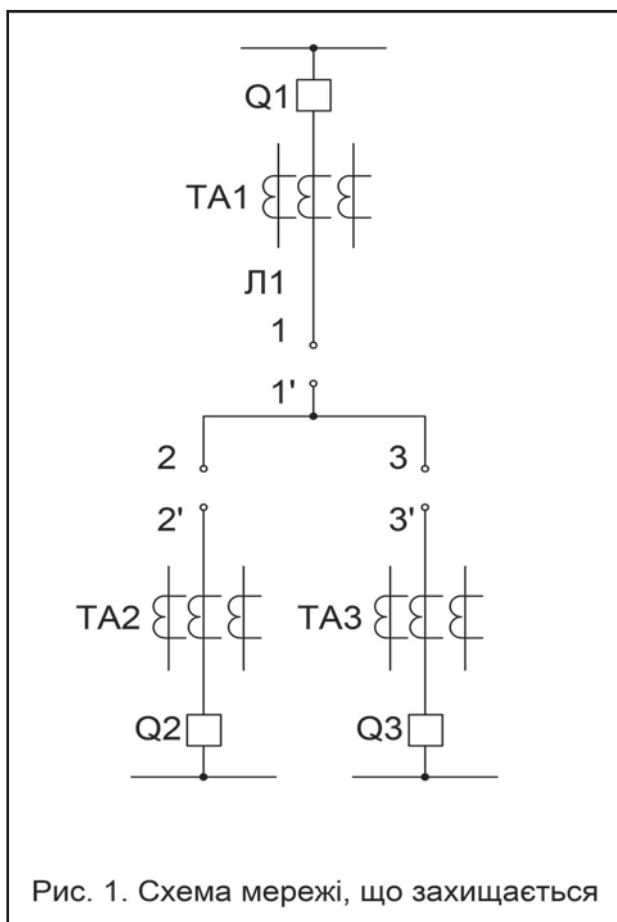
Однак під час розриву фазового проводу повітряної лінії (ПЛ) і його падіння на землю виникає велика ймовірність дотику до нього людей і ураження їх електрострумом.

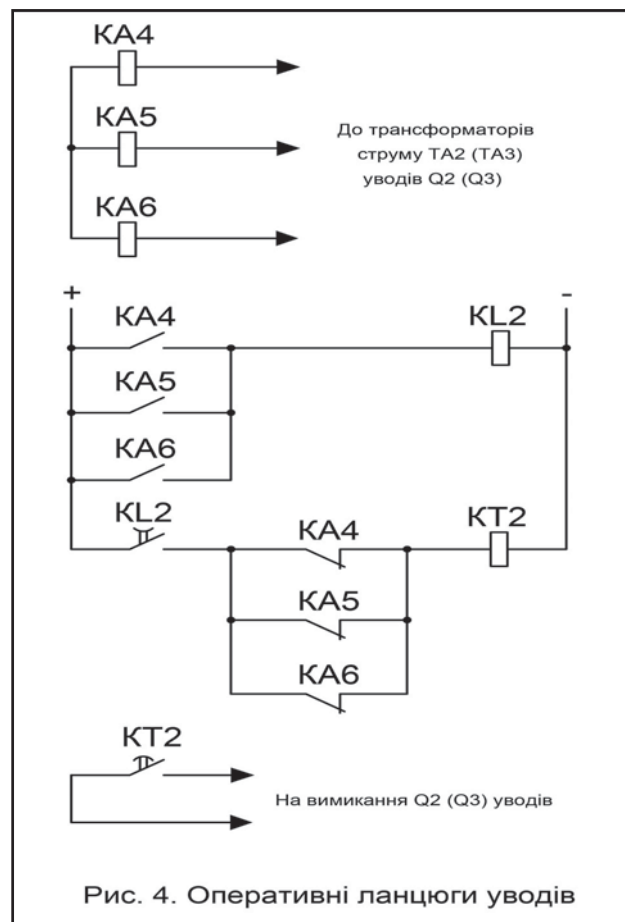
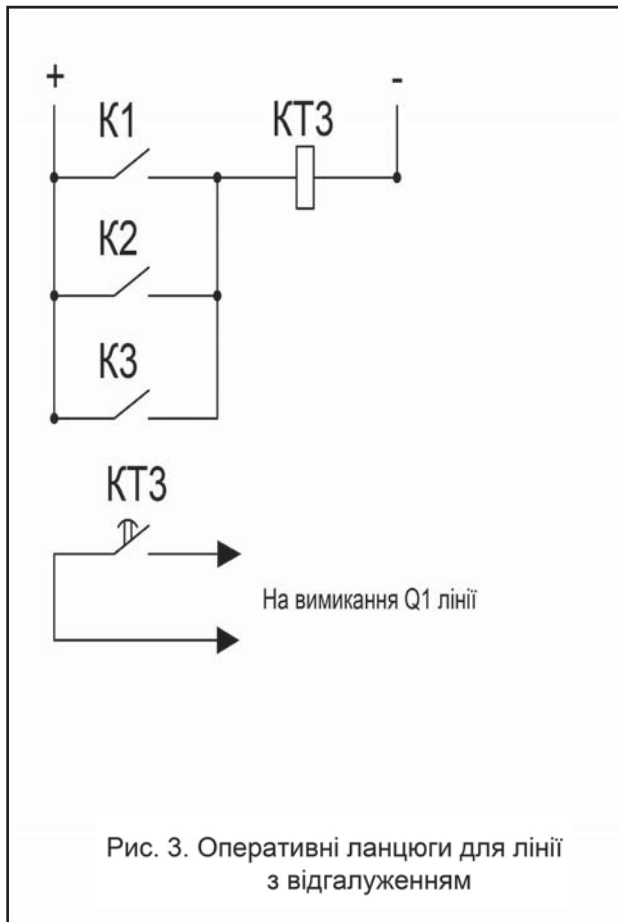
На ПЛ переважно немає захисту від однофазних замикань на землю (ОЗЗ), а реле контролю ізоляції через великий опір може не спрацювати.

Якщо протягом тривалого часу не усунути ОЗЗ, ймовірність ураження людей значно підвищується.

Розрив фаз проводу ПЛ викликає появу струмів зворотної послідовності, що справляють тепловий і механічний вплив на електродвигуни, аж до їхнього масового пошкодження.

Тому під час розриву фаз проводу потрібна дія захисту на вимкнення. На рис. 1 – 4 зображені схеми струмового захисту, які діють у такий спосіб. Для нерозгалуженого ланцюга під час обриву, наприклад фази «А» на ділянці «1-1'» лінії Л1 (рис. 1), втрачає живлення реле КА1 (рис. 2), замикаючи контакт, що розмикається, у ланцюзі реле КТ1 і контакт реле КА4, що розмикається, у ланцюзі реле КТ2 (рис. 4). Після спрацювання реле КТ1 лінія вимикається. Після спрацювання реле КТ2 вимикається ввід.





Для розгалуженої мережі під час розриву фаз на відгалуженні струмовий захист з реле KA1 – KA3 не діє. Тому передбачено захист, що реагує на струм зворотної послідовності або на відношення струму зворотної послідовності до струму прямої послідовності (реле K1 – K3) (рис. 3).

У цьому разі під час розриву, наприклад фази «А» на ділянці «1-1'», спрацює реле K1 зворотної послідовності (рис. 3), замикаючи контакт у ланцюзі реле KT3. Після спрацювання реле KT3 лінія вимикається. Після спрацювання реле KT2 вимикаються вводи Q2 і Q3.

Якщо розрив фази «А» відбувся на відгалуженні з боку приймальної підстанції (ділянка «2-2'»), спрацюють реле KA4 (рис. 4) і K1 (рис. 3, 4). Після спрацювання реле KA4 вимикається Q2 вводу з витримкою часу реле KT2 (рис. 4). Реле KT3 у ланцюзі K1 не спрацює, тому що його витримка часу на ступінь більша за витримку часу реле KT2.

Під час розриву фази «А» з боку живильної підстанції на тій самій ділянці «2-2'» також спрацюють реле KA4 і K1. Після спрацювання реле KA4 вимикається Q2 вводу з витримкою часу реле KT2, а після спрацювання реле K1 вимикається лінія з витримкою часу реле KT3.

Час спрацювання реле KT2 має перевищувати час спрацювання захисту з боку живлення. Струм спрацювання реле KA1 – KA6 приймають більшим за струм ОЗЗ.

Без навантаження захист не діє, тому що контакти реле KL1 (рис. 2) і KL2 (рис. 4), що розмикаються з витримкою часу 0,2 с, розімкнуті.

Наявна схема автоматичного вмикання резервного живлення (АВР) не обладнана пусковим органом, що діє під час розриву на лінії на вимкнення вводів. Пропонована схема забезпечує дію АВР під час розриву.

У мережах напругою до 1 кВ під час падіння проводу на землю захисні апарати не діють, тому що струм однофазного КЗ, обмежений опором у місці замикання й опором заземлювального обладнання, недостатній для їхньої дії. Для захисту лінії під час обриву проводу й падіння його на землю потрібно передбачати пристрій захисного вимкнення незалежно від усіх систем заземлення нейтралі, включаючи TN-C.

СПОСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕРМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПРОВІДНИКІВ У МЕРЕЖАХ НАПРУГОЮ 0,4 кВ І 6 – 10 кВ

*Альфред Манілов, інженер ТОВ «КК «Метрополія»
Оксана Сиваченко, інженер ПАТ ПТТ «Київоргбуд»*

За даними Міністерства з питань надзвичайних ситуацій, понад третина пожеж виникає через загоряння електропроводки. Відповідно до Міжнародного нормативного документа МЕК 364-4-43-77, провідники мають бути перевірені на термічну стійкість під час короткого замикання.

На підставі виразу (2), наведеного в (1), мінімально допустимий переріз провідника за термічною стійкістю визначають з виразу:

$$S_{\min} = \frac{1}{K} \sqrt{B}, \quad (1)$$

де $K = 74$ – для алюмінієвих жил із ПВХ ізоляцією, для мідних жил із ПВХ ізоляцією $K = 115$,
 B – тепловий імпульс згідно з ДСТУ ІЕС/TR 60909-0:2008, $\text{кА}^2\text{с}$;

$$B = I_{(th)}^2 \cdot T_k, \quad (2)$$

де T_k – тривалість струму КЗ;
 I_{th} – тепловий еквівалент;

$$I_{th} = I'' \sqrt{(m+n)}, \quad (3)$$

де I'' – струм КЗ на початку кабельної лінії;

m – коефіцієнт теплового ефекту постійного складника струму КЗ;

n – коефіцієнт теплового ефекту змінного складника.

Переріз кабелю, обраного за (1), може виявитися таким, що його не можна підключати до електроприймача з конструктивних міркувань.

Для зменшення перерізу кабелів доцільно застосовувати струмообмежувальні автоматичні вимикачі (АВ).

Наприклад, під час установлення струмообмежувального АВ типу Maseterpact NT16 на 1600 А і очікуваного струму КЗ $I'' = 20_{\text{кА}}$ тепловий імпульс B , відповідно до кривої обмеження енергії (Maseterpact NT, NW. Автоматичні вимикачі й вимикачі навантаження для передачі потужності в мережах низької напруги, каталог 2008, Schneider Electric) становить $7,5 \text{ кА}^2\text{с}$. Підставляючи значення в (1), маючи прийняті раніше вихідні дані, знаходимо мінімальний переріз: $S_{\min} = 10 \text{ мм}^2$.

Переріз кабелю, підключеного до струмообмежувального АВ, значно менший, ніж під час установлення неструмообмежувальних АВ. Під час установлення струмообмежувальних АВ, наприклад серії Maseterpact, на попередній і наступній ділянках повна селективність досягається за умови співвідношення між номінальними струмами АВ не менш ніж 2,5 і між уставками розчіплювачів не менш ніж 1,6.

Під час КЗ на попередній ділянці розчіплювач АВ наступної ділянки на введенні трансформатора або головного розподільного щита фіксують першу півхвилю струму КЗ, але не вимикають його. КЗ викликає відштовхування контактів цього АВ, зменшуючи тим самим вплив КЗ на кабель і АВ попередньої ділянки. Після першої півхвилі КЗ вимикається АВ наступної ділянки, якщо не вимкнувся АВ попередньої ділянки.

У мережах напругою 6 – 10 кВ доцільне застосування, крім максимального струмового захисту, струмового відсікання з витримкою часу 0,3.

Відмови захистів і автоматичних вимикачів можуть викликати важкі аварії, що супроводжуються ушкодженням кабелів, трансформаторів і електроустаткування. Тому відповідно до п. 3.2.15 ПУЕ, «треба передбачати резервний захист, призначений для забезпечення резервної дії».

Для здійснення далекого резервування, що діє під час відмови в спрацьовуванні релейного захисту або АВ, потрібно в мережі 6 – 10 кВ на наступних ділянках, наприклад на вводі від трансформатора, передбачити чутливий захист, наприклад захист зворотної послідовності або дистанційний захист, а в мережі 0,4 кВ – блок резервування БМРЗ-0,4.

(повне найменування підприємства із зазначенням підпорядкованості)



ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ _____

(посада роботодавця і найменування підприємства)

№ _____

(число, місяць, рік)

ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ № _____ ДЛЯ ПІДСОБНОГО РОБІТНИКА

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Інструкція з охорони праці для підсобного робітника (далі – Інструкція; код 9322 за Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій») є інструкцією за професією, яка встановлює вимоги щодо безпечного ведення робіт підсобним робітником (наприклад, на будівельному майданчику). З урахуванням специфіки виробничих об'єктів та умов праці підсобного робітника до інструкції можуть бути внесені відповідні доповнення.

1.2. Інструкцію розроблено на основі Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що є чинними 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; 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. 105 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. До виконання обов'язків підсобного робітника допускається особа віком не молодше 18 років, яка пройшла медичний огляд для визначення відповідності його фізичного стану вимогам, що ставлять до цієї професії.

1.4. Під час приймання на роботу підсобний робітник ознайомлюється під підпис з умовами праці та з інформацією про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих чинників.

1.5. Основні небезпечні та шкідливі виробничі чинники, що можуть діяти на підсобного робітника:

- падіння у прорізи неогороджених або неперекритих прорізів у перекриттях і стінах, відкритий люк підземної споруди (наприклад, колодязь);
- падіння предметів з висоти;
- дія частин інструментів, обладнання та механізмів, що рухаються та обертаються, або рухомих транспортних засобів;
- електричний струм (за наявності незахищених струмопровідних частин електрообладнання);
- шкідливі компоненти складованих матеріалів, з якими проводяться роботи;
- підвищена запиленість, загазованість, рівень шуму та захащеність робочої зони;
- недостатнє освітлення робочої зони;
- підвищене фізичне навантаження, протяги;
- дія метеорологічних умов, зокрема низькі температури взимку та високі влітку.

1.6. Підсобний робітник має бути застрахований від нещасних випадків на виробництві. За наявності страхування та в разі завдання шкоди здоров'ю підсобний робітник має право на відшкодування заподіяної йому шкоди.

1.7. Під час прийняття на роботу підсобний робітник 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.

1.8. Перед початком роботи підсобний робітник проходить первинний інструктаж з питань охорони праці, а також повторний інструктаж з питань охорони праці. Результати інструктажу вносять до Журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці і засвідчують підписом особи, яка провела інструктаж, та підсобного робітника.



1.9. Попереднє навчання та перевірку знань з питань охорони праці підсобний робітник проходить у постійно діючій комісії, призначеній наказом роботодавця. Перевірка знань у підсобного робітника проводиться в обсязі інструкцій з охорони праці за професією та окремими видами робіт, Інструкції з пожежної безпеки, Інструкції з електробезпеки, Інструкції надання домедичної допомоги та інструкцій з експлуатації засобів виробництва, які підсобний робітник буде використовувати.

1.10. Робоче місце підсобного робітника може бути як усередині приміщення, так і зовні. Підсобний робітник підпорядковується відповідальному керівнику (майстру, бригадиру тощо).

1.11. Підсобний робітник забезпечується спецодягом відповідного розміру та зросту, спецвзуттям відповідного розміру та іншими засобами індивідуального захисту, перелік яких установлено колективним (трудовим) договором, із зазначенням строку використання (під час виконання робіт на будівельному майданчику):

- костюм – 12 місяців;
- черевики – 12 місяців;
- рукавиці – 1 місяць;
- каска захисна з підшоломником – до зносу;
- окуляри захисні закриті – до зносу.

На зовнішніх роботах у мокру погоду додатково:

- плащ з капюшоном – 24 місяці.

На зовнішніх роботах узимку додатково:

- куртка утеплена – 36 місяців;
- штани утеплені – 36 місяців;
- валянки – 48 місяців;
- калоші гумові на валянки – 24 місяці;
- шапка – 24 місяці;
- рукавиці – 12 місяців.

Під час виконання робіт на дільницях транспортування та укладання холодного металу різного профілю:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – черговий;
- черевики – 12 місяців;
- рукавиці – 1 місяць;
- каска захисна – до зносу.

Під час виконання робіт на дільницях транспортування, сортування та укладання гарячого металу:

- костюм – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – 6 місяців;
- черевики – 12 місяців;
- рукавиці – 0,5 місяця;
- нарукавники – 6 місяців;
- жилет – 6 місяців;
- каска захисна з підшоломником – до зносу;
- окуляри захисні відкриті – до зносу.

Під час обслуговування заготовками, деталями та продукцією, складальними вузлами й елементами конструкцій дільниць механічної обробки ковальсько-пресових штампувальних робіт, електрогазозварювання, механоскладальних робіт:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- черевики – 12 місяців;
- рукавиці – 1 місяць;

Під час прибирання металевої стружки та обрізків металу, битого скла, кераміки, відходів виробів з пластмас та деревообробки:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;

- черевики – 12 місяців;
- рукавички – 3 місяці;
- нарукавники – 6 місяців;
- фартух з нагрудником – черговий;
- окуляри захисні відкриті – до зносу.

Під час виконання робіт на складах металопрокату, лісопиломатеріалів та виробів з них, рулонних матеріалів, різної тари:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – 12 місяців;
- черевики – 12 місяців;
- рукавиці – 1 місяць.

Під час виконання робіт на складах руди, агломерату, вугілля, коксу, торфу, цегли, цементу, вапна, бітуму та будівельних матеріалів:

- комбінезон – 12 місяців;
- білизна натільна – 6 місяців;
- берет – 12 місяців;
- рукавички – 1 місяць;
- черевики – 12 місяців;
- окуляри захисні закриті – до зносу;
- респіратор пилозахисний – до зносу.

Під час виконання робіт на складах кислот, лугів та інших їдких хімічних речовин:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – черговий;
- чоботи – 24 місяці;
- шкарпетки – 3 місяці;
- рукавички – 3 місяці;
- окуляри захисні закриті – до зносу;
- респіратор газозахисний – до зносу.

Під час виконання робіт на складах пально-мастильних матеріалів, лаків та фарб:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – черговий;
- черевики – 12 місяців;
- рукавички – 3 місяці.

Під час виконання робіт на дільницях фарбування виробів:

- комбінезон – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – 6 місяців;
- чоботи – 12 місяців;



- рукавички – 1 місяць;
- окуляри захисні закриті – до зносу;
- респіратор пилогазозахисний – до зносу.

Під час виконання робіт на ділянках покриття металів та виробів з них:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – 6 місяців;
- черевики – 2 місяці;
- шкарпетки – 3 місяці;
- рукавиці – 1 місяць;
- рукавички – 1 місяць;
- каска захисна – до зносу;
- окуляри захисні закриті – до зносу;
- респіратор пилогазозахисний – до зносу.

Під час виконання робіт на об'єктах житлово-комунального господарства:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- напівчеревики – 12 місяців;
- рукавиці – 3 місяці.

Під час виконання робіт на плодоовочевих і переробних підприємствах та базах:

- костюм – 12 місяців;
- берет – 12 місяців;
- напівчеревики – 12 місяців;
- фартух з нагрудником – черговий;
- рукавиці – 1 місяць;
- рукавички – 2 місяці.

1.12. Під час проведення робіт ударним інструментом та вогневих робіт підсобний робітник забезпечується захисними окулярами, робіт з підвищеною запиленістю або загазованістю – пилогазозахисним респіратором.

1.13. Підсобний робітник **повинен**:

1.13.1. виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку, не перебувати на робочому місці у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

1.13.2. бути уважним під час роботи, не робити сторонніх справ та не відвертати уваги інших працівників;

1.13.3. виконувати лише роботу, що доручив керівник та за якою проінструктований;

1.13.4. не захарашувати виробничих приміщень та їхніх проходів, а також утримувати побутові приміщення у належному стані;

1.13.6. дотримуватися правил безпечного поводження з електротехнічними пристроями, не відчиняти електрошкаф, не торкатися відкритих частин електрообладнання, що перебувають під напругою;

1.13.7. не вмикати та не вимикати (крім аварійних ситуацій) виробничого обладнання (машин, верстатів тощо);

1.13.8. не перебувати у зоні ближче ніж 2 м від межі неогороджених перепадів за висотою, неогороджених або неперекритих прорізів у перекриттях і стінах.

1.14. Підсобний робітник не повинен залучатися до робіт, що потребують спеціальних знань з питань охорони праці або пожежної безпеки (наприклад, робіт на висоті, у замкнених просторах (наприклад, підземних спорудах), з використанням вантажопідіймальних механізмів, верстатів та інших засобів виробництва підвищеної небезпеки. Усі роботи з ремонту електротехнічних пристроїв повинен виконувати електротехнічний персонал (електрик).

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКИ ПІДСОБНОГО РОБІТНИКА

(Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Мінпраці України від 29.12.2004 № 336. Випуск 1, розділ 2 «Професії робітників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності»)

Завдання та обов'язки. Виконує підсобні та допоміжні роботи на виробничих ділянках та будівельних майданчиках, складах, базах, коморах тощо. Виконує навантаження, вивантаження, переміщення вручну та на візках (вагонетках) і укладання вантажів різних видів: рулонні матеріали, паркет у пачках, ящики, бочки, картон, папір, фанеру, пиломатеріали тощо, сипкі непилоподібні матеріали (пісок, щебінь, гравій, шлак, вугілля, сміття, деревна тирса, металева стружка та інші відходи виробництва), скло, пляшки, пляшки з рідиною, вогнебезпечні та отруйні речовини тощо, пилоподібні матеріали (розсипний цемент, мелене вапно, гіпс тощо). Перевозить усі вантажі на візках, а також на підводах і санях з кінною тягою. Підкочує колісні пари до верстатів для обточування і візків рухомого складу до локомотивів та вагонів. Очищає території, дороги, під'їзні шляхи. Прибирає цехи, будівельні майданчики та санітарно-побутові приміщення. Миє підлогу, вікна, тару, посуд, деталі та вироби.

Повинен знати: норми та правила навантаження і транспортування вантажів; способи навантаження, вивантаження, переміщення та укладання вантажів, які потребують обережності; будову тари та способи закріплення вантажів, що перевозяться; порядок оформлення приймально-здавальних і супровідних документів; порядок сортування вантажів.

1.15. Підсобний працівник повинен пройти інструктаж за Інструкцією з електробезпеки та Інструкцією з пожежної безпеки.





1.16. Під час роботи підсобний робітник може використовувати як немеханізований, так і механізований ручний інструмент, пройшовши відповідний інструктаж з охорони праці і перевірку правил безпечного поводження з ним.

1.17. Перед залученням до робіт з використанням засобів підмоцнування або драбин-стрем'янок з верхньою робочою площадкою підсобний робітник повинен пройти відповідний інструктаж з питань охорони праці.

1.18. Перед залученням до вантажно-розвантажувальних робіт підсобний робітник повинен пройти інструктаж за Інструкцією з охорони праці під час ручного виконання вантажно-розвантажувальних робіт, а в разі проведення вантажно-розвантажувальних робіт з використанням небезпечних та шкідливих речовин (газових балонів, пестицидів тощо) – інструктаж за відповідною інструкцією з охорони праці.

1.19. Перед залученням до підсобних робіт з проведення зварювальних та інших вогневих робіт, пов'язаних з нагріванням деталей до температур, спроможних викликати займання матеріалів та конструкцій, підсобний робітник повинен пройти інструктаж за Інструкцією з охорони праці під час виконання вогневих робіт.

1.20. Перед виконанням підсобних робіт у траншеях, котлованах тощо підсобний робітник повинен пройти інструктаж за Інструкцією з охорони праці під час проведення земляних робіт.

1.21. Підсобний робітник повинен ходити територію виробничого об'єкта за встановленими для проходу місцями, бути обережним і уважним під час пересування. У темний час доби ходити лише по добре освітленій території та, якщо потрібно, користуватися переносними засобами освітлення (ручним ліхтарем). Бути обережним і уважним під час пересування.

1.22. Підсобний робітник несе відповідальність за 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. Отримати завдання від керівника робіт.

2.2. Привести в порядок спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту. Застебнути вилоги рукавів, заправити одяг так, щоб не було кінців, що звисають. Не працювати у легкому взутті (капцях, сандалях, босоніжках), а також без спецодягу (у шортах, футболці тощо).

2.3. Перевірити наявність і справність робочого інструмента і технологічних пристроїв, що будуть використовуватися під час виконання робіт.

2.4. Ручний робочий інструмент має бути у справному стані. Рукоятки ручного інструмента (лопати, молотка, кувалди тощо) не повинні мати тріщин і наклепу, мають бути надійно насаджені на дерев'яні ручки із сухого дерева твердих порід (береза, дуб, клен, бук). Ударні ручні інструменти (зубила, кернери тощо) не повинні мати тріщин, задирів та наклепу, а бокові грані в місцях затискання їх рукою мають бути без гострих виступів.

2.5. Упорядкувати робоче місце; прибрати сторонні предмети, що заважають проведенню робіт. Пересвідчитися, що немає працівників над або під робочим місцем, де будуть проводитися роботи.

2.6. Пересвідчитися, що в місцях виконання робіт немає обірваних або неізольованих електропроводів, негороджених перепадів за висотою, неперекритих прорізів тощо.

2.7. Перевірити освітлення робочої зони, робоче місце та очистити проходи від сторонніх предметів, а в зимовий період – від снігу і льоду, посипати піском.

2.8. На початку зміни для підготовки до виконання робіт підсобному робітнику має бути надано потрібний час.

2.9. У разі виявлення факту невідповідності до вимог, що не дає змоги безпечно проводити роботи, підсобний робітник інформує керівника робіт та діє за його вказівками.

3. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ РОБОТИ

3.1. Під час роботи використовувати технічно справний ручний інструмент і технологічні пристрої, а якщо потрібно, поінформувати керівника робіт і замінити несправні інструменти і пристрої на справні.

3.2. Під час роботи зубилом або іншим ударним інструментом для запобігання ураженню очей металевими частинками користуватися захисними окулярами. Не стояти проти кінця заготовки, що обрубється.

3.3. Під час роботи з ручним механізованим інструментом дотримуватися вимог безпеки згідно з відповідною інструкцією (наприклад, з електроінструментом – Інструкцією під час роботи з ручним електроінструментом).

3.4. Якщо немає стандартного контактного штепсельного з'єднання для електроінструмента (типу «вилка – розетка») підключення до розподільного електрошита здійснює тільки електротехнічний персонал (електрик).



3.5. Вантажно-розвантажувальні роботи проводяться за умови дотримання нормативів, що обмежують норми ручного переміщення вантажів залежно від статі працівника. Переміщення вантажів вручну для чоловіків понад 30 кг, жінок – понад 7 кг належить до шкідливих (важких) умов праці. У разі переміщення вантажу на засобах малої механізації (наприклад, візках) прикладене зусилля не має перевищувати 10 кг. Дотримуватися вимог складування вантажів, передбачених Інструкцією з охорони праці під час ручного виконання вантажно-розвантажувальних робіт.

3.6. Переносити вантажі у захисних рукавицях. Не переносити вантажів у несправній тарі (із цвяхами, що виступають, та гострими кінцями).

3.7. Під час ручного складування вантажі вкладати на висоту, що не перевищує 1,5–2,0 м. Під час роботи на штабелях заввишки понад 1,5 м користуватися інвентарними трапами. Вантажі в штабелі вкладати рівно за висотою у такий спосіб, щоб виключити можливість зсуву та обвалення вантажу.

3.8. Під час використання засобів малої механізації (наприклад, ручного візка) укладати вантаж у такий спосіб, що не допускати його падіння під час переміщення.

3.9. Підсобному робітнику **забороняється**:

- виконувати роботи із засобами виробництва, відкриті частини яких перебувають під напругою, обертаються та рухаються (роботи повинні виконуватися тільки після вимкнення обладнання);

- виконувати роботи, що потребують упору в конструкції, за допомогою ручного інструмента з приставних драбин (виконувати на інвентарних засобах підмоцнування або з верхньої робочої площадки стрем'янок);

- виконувати роботу з обертним інструментом у рукавицях;

- перебувати у небезпечних зонах з постійно або потенційно діючими небезпечними чинниками (зони переміщення вантажів вантажопідіймальними механізмами, перевищення гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин тощо);

- складувати вантажі у непередбачених місцях, опирати вантаж до огорожень та елементів будівель та споруд;

- захищати робочу зону та проходи до неї.

5.1. У процесі виконання підсобних робіт під час проведення вогневих, наприклад зварювальних робіт, а також інших робіт з підвищеною небезпекою підсобний працівник повинен керуватися вказівками зварювальника.

5.2. Під час виконання роботи підсобний робітник повинен дотримуватися вимог санітарних норм і правил особистої гігієни, приймати їжу в спеціально відведеному місці. Не допускати паління, зберігання та вживання їжі на робочому місці.

5.3. Про кожний нещасний випадок підсобний робітник повинен інформувати керівника робіт або іншу посадову особу підприємства та вжити заходів до надання потрібної допомоги потерпілому.

4. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ РОБОТИ

4.1. Від'єднати від мережі живлення механізовані засоби виробництва, що використовувалися.

4.2. Прибрати засоби виробництва у місце їхнього зберігання або інше спеціально відведене місце. Не залишати на робочих місцях та проходах робочий інструмент.

4.3. Зняти спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, очистити їх від пилу, іншого бруду, віднести у спеціально відведене для зберігання місце (шафу), переодягтися. Не зберігати чистого (домашнього) та робочого одягу в одній шафі.

4.4. Вимити відкриті частини тіла мийним засобом.

4.5. Інформувати керівника робіт про всі несправності, помічені під час роботи.

4.6. Для прибирання робочої зони у кінці зміни підсобному робітнику має бути надано потрібний час.

5. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЯХ

5.1. Причинами аварійної ситуації, що може призвести до нещасних випадків, є: несправність робочого інвентарю, що використовується під час роботи (гострі краї, задирки та шорсткість на поверхнях робочих інструментів); падіння предметів з висоти (наприклад, внаслідок неправильного складування матеріалів, несправності засобів підмоцнування, драбин тощо); дія шкідливих компонентів матеріалів, з якими проводилися вантажно-розвантажувальні роботи; ураження електричним струмом від незахищеної струмопровідної частини електрообладнання тощо.

5.2. У разі погіршення самопочуття та з будь-яких інших причин, що вимагають припинення роботи, підсобний робітник інформує керівника робіт та керується його вказівками.

5.3. У разі виникнення короткого замикання електротехнічного пристрою, його загоряння або в разі попадання під напругу людей підсобний робітник повинен по змозі вимкнути комутаційним апаратом мережу його електроживлення.

5.4. Якщо метеорологічні умови погані (гроза, снігопад, туман, швидкість вітру 15 м/с і більше), а працювати потрібно за межами приміщень, підсобний робітник повинен припинити роботу.



5.5. 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 під час ліквідації пожежі згідно з Інструкцією з пожежної безпеки. До того ж слід пам'ятати, що гасіння електротехнічних пристроїв, що горять і перебувають під напругою, виконується тільки після їхнього попереднього відімкнення від електромережі і здійснюється за допомогою вуглекислотних або порошкових вогнегасників, а в окремих випадках – сухим піском. Під час виклику аварійно-рятувальних служб назвати адресу об'єкта, місце виникнення події, обстановку, наявність потерпілих осіб, повідомити своє прізвище.

5.6. Якщо склалася ситуація, що може призвести до аварії або нещасного випадку, інформувати про це відповідальних осіб об'єкта і через них вжити заходів щодо недопущення людей у зону аварії. У разі нещасного випадку зберегти до прибуття спеціальної комісії з розслідування обстановку та обладнання в 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. У разі обрушення штабелів матеріалів підсобний робітник вживає заходів щодо звільнення потерпілих з-під завалу.

5.7. Якщо стався нещасний випадок, надати потерпілим домедичну допомогу, дотримуючись порядку дій згідно з Інструкцією з надання домедичної допомоги. Якщо потрібно, викликати карету швидкої медичної допомоги.

_____ (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.



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

ЗАПРОШЕННЯ

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

I
модуль

«РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ»

II
модуль

«АУДИТ І СЕРТИФІКАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

III
модуль

«ІНСТРУМЕНТИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

Місце проведення:

м. Київ, вул. Попудренка, 10/1

(приміщення редакції журналу)

Детальніше – на сайті ohoronapraci.kiev.ua/ru/

Вартість участі однієї особи за модуль становить

1410 грн (із ПДВ)

без оплати проїзду та проживання

НАБІР

учасників
проводиться
за телефоном

(044) 559 19 51

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

Едвардс Демінг

ЗАПИТУВАЛИ – ВІДПОВІДАЄМО

Іноземець – особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав (ст. 1 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»)

Суб'єкти господарювання мають право на застосування праці іноземців на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на строк до одного року, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення»)

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.

Водночас звертаємо увагу, що листи (надані коментарі) не можуть містити нових правових норм, а мають лише роз'яснювальний, інформаційний характер.



Прошу надати роз'яснення з правової точки зору з таких питань.

Загальні збори трудового колективу за ініціативою відповідної групи вирішили обрати новий склад ради трудового колективу (РТК), що на своєму першому засіданні обрала голову РТК, який не є громадянином України, але перебуває у трудових відносинах з підприємством згідно КЗпП України.

1. Чи необхідна якась реєстрація в органах місцевого самоврядування щодо легалізації РТК та уповноваженої найманими працівниками особи з питань охорони праці?

2. Яким чином головний бухгалтер підприємства впливає на формування проекту колективної угоди, особливо розділу оплати праці? чи потрібна на цьому документі його віза як посадової особи?

За зверненням методиста з економічного навчання ДП УКК
«Харківжитлобуд» М. І. Смольнякова



ЛИСТ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ від 06.04.2016 № 506/18/93-16

Департамент соціального страхування та партнерства Мінсоцполітики розглянув лист ДП УКК «Харківжитлобуд» від 08.02.2016 № 39 про надання роз'яснення і в межах компетенції повідомляє.

Статтею 245 Кодексу законів про працю України передбачено, що ради трудових колективів створюються з метою реалізації права працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Вказаною статтею не передбачена реєстрація (легалізація) ради трудового колективу.

З огляду на ст. 42 Закону України «Про охорону праці» уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають діяти відповідно до Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 № 6.

Колективний договір укладається з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин й узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів визначає Закон України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон).

Відповідно до ст. 4 Закону право на ведення переговорів і укладення колективних договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

До сторін соціального діалогу на локальному рівні належать: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно

обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця (ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Відповідно до ст. 10 Закону порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється робоча комісія із представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників. Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі й виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу його підписують уповноважені представники сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його ухвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Виходячи із зазначеного, сторона переговорного процесу самостійно обирає й уповноважує своїх представників від роботодавця чи трудового колективу (у разі відсутності первинної профспілкової організації) на розроблення, укладення, підписання, здійснення контролю за виконанням колективного договору.

Крім того, Закон не регулює питання щодо погодження та візування проекту колективного договору відповідальними особами. На нашу думку, перелік осіб, які візують проект колективного договору, та порядок візування мають бути визначені самим підприємством із урахуванням норм законодавства, повноважень зазначених осіб.

Одночасно інформуємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, мають роз'яснювальний, інформаційний та рекомендаційний характер і не містять нових правових норм.

Директор Департаменту соціального страхування та партнерства О. Савенко



Прошу надати роз'яснення з такого питання.

Наше підприємство укладає трудові угоди з фізичними особами, трудові договори з юридичними організаціями про надання підприємству послуг, у тому числі виконання робіт підвищеної небезпеки, а саме: газорізальні роботи; верхолазні роботи з ремонту будівель і споруд, розміщення поліграфічних рекламних виробів тощо.

Які вимоги в цих договорах повинні бути прописані стосовно питань охорони праці? Яка відповідальність сторін? Виконавець чи замовник оформлює наряд-допуск на виконання робіт? В якому обов'язку необхідно провести вступний інструктаж? Наявність яких документів обов'язкова: посвідчення, дозволи, ліцензії, проходження медоглядів? Які вимоги до обладнання, що використовуватиме виконавець під час виконання робіт підвищеної небезпеки? Щодо наявності ЗІЗ? Яка додаткова інформація обов'язково повинна надаватись виконавцем замовнику при проведенні вступного інструктажу? Чи потрібно оформлювати Акт передачі об'єкта виконавцю для виконання робіт згідно з договорами? Хто несе відповідальність за дотримання вимог нормативної документації з охорони праці під час проведення робіт?

*За зверненням начальника відділу охорони праці
ПАТ «НВО «КЗА ім. Г. І. Петровського» М. Л. Крилова*



ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 31.03.2016 № 3684/2/12-ДП-16

Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) розглянула Ваш лист від 14.03.2016 № 68 та надає роз'яснення ПАТ «НВО «КЗА ім. Г. І. Петровського» на лист від 29.12.2015 № 509 та від 21.12.2015 № 527.

Трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України, Цивільним кодексом України та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами.



Порядок укладення та виконання договорів підряду на проведення робіт, пов'язаних з новим будівництвом, реконструкцією будівель і споруд та технічним переоснащенням діючих підприємств (у тому числі обов'язки замовника, генпідрядника, підрядника) визначають Загальні умови укладення та виконання договорів підряду в капітальному будівництві, затверджені постановою КМУ від 01.08.2005 № 668 (далі – Постанова)

Для виконання робіт підрядник може залучати робочу силу в необхідній кількості та відповідної кваліфікації, якщо інше не передбачено договором підряду (п. 66 Постанови)



Наприклад, до обов'язків підприємця входить таке: виконати з використанням власних ресурсів, якщо інше не встановлено умовами договору підяду, та у встановлені строки роботи відповідно до проектної та кошторисної документації; одержати встановлені законом дозволи на виконання окремих видів робіт (п. 31 Постанови)

Підприємець повинен забезпечити дотримання трудового законодавства, зокрема створення здорових і безпечних умов праці та відпочинку працівників (додержання правил і норм техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, протипожежної охорони тощо), а також проведення відповідного їх інструктажу (п. 67 Постанови)

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначено, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, та дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці визначено у Законі України «Про охорону праці» (далі – Закон).

Статтею 1 Закону визначено, що роботодавець – це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю; працівник – це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Згідно зі ст. 13 Закону 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.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Залучення осіб до виконання робіт можливе як на основі трудових договорів, так і на іншій юридичній підставі, зокрема шляхом укладання договору підяду або договору про надання послуг, що врегульовано Цивільним кодексом України.

Відповідно до ст. 6 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) сторони є вільними в укладанні договору, виборі контрагента та визначенні умов договору з урахуванням вимог законодавства, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості.

За договором підяду одна сторона (підприємець) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу (ст. 837 ЦК України).

За договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається у процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором (ст. 901 ЦК).

Враховуючи зазначене, трудові відносини, пов'язані з виконанням робіт за договором підяду чи договором про надання послуг, не регулюються КЗпП, не підпадають під дію Закону та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів з охорони праці.

Вимоги з питань охорони праці, що діють у межах підприємства та на робочих місцях, де виконуватимуться роботи відповідно до договору підяду чи договору про надання послуг, визначаються у відповідних договорах за взаємною згодою сторін.

Перший заступник Голови М. Бардонов



Прошу надати роз'яснення.

1. У пункті 2.6 розділу II НПАОП 0.00-7.11-12 «Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» йдеться про одночасну діяльність кількох суб'єктів господарювання на одній території або в одній робочій зоні.

А в другому абзаці цього пункту записано: «Залучені працівники інших підприємств повинні пройти медичний огляд та інструктаж з охорони праці з урахуванням специфіки умов праці на підприємстві, що приймає залучених працівників. Таким працівникам повинні бути надані необхідні засоби індивідуального захисту».

Тож виникає кілька запитань: хто такі «залучені працівники інших підприємств»? якщо це працівники підпідприємної організації, то чому вони повинні проходити медичний огляд та отримувати ЗІЗ за рахунок (кошти) організації-замовника?

2. У другому абзаці п. 2.6 розділу III зазначеного нормативно-правового акта записано таке: «Прозорі двері повинні мати знаки або написи на рівні очей людини». А які конкретно мають бути знаки чи написи на прозорих дверях, роботодавець не уточнив.

Просимо докладніше роз'яснити вимоги зазначених вище пунктів НПАОП 0.00-7.11-12.

*За зверненням інженера з охорони праці
АКБ «ІНДУСТРІАЛБАНК» М. Г. Місюри*



ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 04.04.2016 № 3784/2/5.4-ДП-16



Порядок оформлення знаків безпеки визначають ДСТУ ISO 3864-1:2005 «Графічні символи. Кольори та знаки безпеки. Частина 1. Принципи проектування знаків безпеки для робочих місць та місць громадського призначення»; ДСТУ ISO 6309:2007 «Противопожарний захист. Знаки безпеки. Форма та колір»

Використання знаків безпеки не може замінити застосування нормативних технічних засобів захисту небезпечних зон у місцях проходів (огороження, загартоване скло тощо)

Державна служба України з питань праці розглянула звернення інженера з охорони праці АKB «Індустріалбанк» М. Г. Місюри від 04.02.2016 щодо надання роз'яснення деяких вимог НПА ОП 0.00-7.11-12 «Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників», затвердженого наказом МНС України від 25.01.2012 № 67 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 14.02.2012 за № 226/20539 (далі – Загальні вимоги) та в межах компетенції повідомляє таке.

Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників встановлюють вимоги щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці шляхом належного облаштування робочих місць і виробничих, санітарно-побутових та інших приміщень на підприємстві, в установі, організації (далі – підприємство), безпечного використання працівниками засобів праці, забезпечення навчання працівників і залучення їх до вирішення питань охорони праці, регулювання взаємовідносин з охорони праці між підприємствами у разі залучення до виконання робіт працівників інших підприємств.

Відповідно до вимог ст. 17 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон), роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Статтею 8 Закону визначено, що на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкочувальні засоби. Працівники, яких залучають до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Таким чином, якщо замовником робіт є роботодавець, то, враховуючи норми ст. 1, 8, 13 та 18 Закону, він зобов'язаний забезпечити проходження медичного огляду (у разі відсутності такого) та забезпечити засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ) працівників, які працюють на підприємстві, в організації, установі та виконують обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

У разі коли залучені до виконання працівники є працівниками сторонніх організацій, то обов'язки щодо проведення медичних оглядів та забезпечення ЗІЗ цих працівників покладатимуться на їх роботодавця.

У цьому разі відповідно до вимог п. 2.6 розділу II Загальних вимог, роботодавець повинен забезпечити проходження медичного огляду, забезпечити працівників ЗІЗ, а також провести інструктаж з охорони праці з урахуванням специфіки умов праці на підприємстві, що приймає залучених працівників.

Щодо написів та знаків на дверях підприємства потрібно зазначити таке.

Відповідно до пункту 2.6 розділу III Загальних вимог, розташування, кількість, розміри дверей та матеріали, з яких вони виготовлені, визначаються характером використання приміщень або робочих зон. Прозорі двері повинні мати знаки або написи на рівні людських очей.

Знаками та написами на дверях позначається категорія приміщення з пожежної безпеки, функціональне призначення даного приміщення, вказується напрямок відкривання дверей (на себе, від себе) та інша інформація.

Вимоги до знаків безпеки визначено Технічним регламентом знаків безпеки і захисту здоров'я працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25.11.2009 № 1262.

Разом із тим, керуючись ст. 18 Закону, Держпраці рекомендує інженеру з охорони праці АKB «ІНДУСТРІАЛБАНК» М. Г. Місюри пройти навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці.

Перший заступник Голови М. Бардонов

Правові, організаційно-технічні та економічні засади функціонування газорозподільних систем визначає Кодекс газорозподільних систем, затверджений постановою Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг від 30.09.2015 № 2494 (далі – Кодекс)

Побутовий споживач – споживач, що є фізичною особою та придбаває природний газ з метою використання для власних побутових потреб, у тому числі для приготування їжі, підігріву води та опалення своїх житлових приміщень, що не включає професійну та комерційну діяльність (ч. 4 підрозділу 1 розділу I Кодексу)



Субъект предпринимательской деятельности – физическое лицо имеет в собственности помещение магазина продовольственных товаров. Помещение сдается в аренду. Расположено на 1-м этаже многоквартирного жилого здания, оборудовано системой автономного теплоснабжения. Данная система реализована на базе топочной. Топочная, в свою очередь, находится в обособленном помещении пристройки с отдельным входом. Оборудована аппаратом отопительным газовым бытовым с водяным контуром типа АОГВ-16 (мощностью 16 кВт, работает на природном газе, круглогодичная эксплуатация), необходимой автоматикой безопасности и сигнализации, находится в безаварийной эксплуатации с 2008 г. Топочная не требует постоянного присутствия персонала, работает в автоматическом режиме. Доступ для посторонних лиц, кроме собственника помещения магазина, в топочную невозможен.

Таким образом, топочная эксплуатируется непосредственно собственником помещения магазина, без привлечения для этого наемного персонала.

В связи со вступлением в силу новых «Правил безпеки систем газопостачання», утвержденных приказом Министерства энергетики и угольной промышленности от 15.05.2015 № 285 (далее – Правила), а также в связи с тем, что собственник помещения является субъектом предпринимательской деятельности – физическим лицом и не является предприятием, т. е. соответствует требованиям ДБН В.2.5-20-2001 «Газоснабжение» в части ответственности (согласно п. 24.9 «на каждом підприємстві наказом керівника (власника) повинні призначатися особи, відповідальні за технічний стан та безпечну експлуатацію системи газопостачання. На об'єктах, що належать громадянам на правах приватної власності, відповідальність покладається на власника»). и Правил (согласно п. 3.3 которых «власник (балансоутримувач та/або орендар (наймач)) відповідає за технічний стан і безпечно користування газопроводами, газовими приладами, димовими та вентиляційними каналами») возник следующий вопрос.

Нужно ли вышеуказанному собственнику помещения магазина проходить в обязательном порядке обучение согласно НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» с получением удостоверения ответственного за безопасную эксплуатацию газового хозяйства?

Или будет правомерным следующее утверждение.

Ответственный за безопасную эксплуатацию топочной в данном случае определяется согласно вышеприведенным нормативным актам на основании права частной собственности на помещение, т.е. им является сам владелец помещения. В этом случае при эксплуатации бытового газового котла им лично, без привлечения для выполнения данной работы наемного персонала, прохождение собственником обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, а также получение удостоверения ответственного за безопасную эксплуатацию газового хозяйства не требуется согласно НПАОП 0.00-4.12-05, в частности его п. 5.4.

За зверненнями громадян



ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 10.11.2015 № 4270/0/4.4-06/6/ДП-15

Державна служба України з питань праці розглянула Ваш лист від 16.10.2015 щодо надання роз'яснень вимог нормативно-правових актів з охорони праці та повідомляє таке.

Відповідно до п. 1.1 розділу I Правил безпеки систем газопостачання, затверджених наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості від 15.05.2015 № 285, зареєстрованих в Міністерстві юстиції України 08.06.2015 за № 674/27119 (далі – Правила), ці Правила поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності та організаційно-правової форми, діяльність яких пов'язана у тому числі з експлуатацією систем газопостачання.

Згідно з вимогами п. 3.1 глави 3 розділу V Правил, на підприємстві, де експлуатується система газопостачання власними силами, повинна бути створена газова служба, затверджено відповідне положення про газову службу та визначено особу, відповідальну за газове господарство.

Пунктом 3.2 глави 3 розділу V Правил визначено, що до технічного обслуговування й ремонту споруд та об'єктів системи газопостачання промислових і сільськогосподарських підприємств, підприємств комунально-побутового обслуговування населення допускається залучення суб'єктів господарювання, що мають дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки відповідно до вимог Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки. Графіки технічного огляду, технічного обслуговування і ремонту об'єктів систем газопостачання затверджуються посадовою особою підприємства – власника (орендаря (наймача)) споруд та об'єктів системи газопостачання.

Відповідно до п. 3.6 розділу III Правил, навчання і перевірку знань з питань охорони праці посадових осіб та працівників необхідно проводити відповідно до вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі – Типове положення).

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання всіма центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарювання незалежно від форми власності та видів діяльності (п. 1.3 Типового положення).

Відповідно до вимог п. 4.1 Типового положення посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах, зазначених у Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15 та зареєстрованому в Міністерстві юстиції України від 15.02.2005 № 232/10512, та Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженому наказом МОЗ та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.94 № 263/121 і зареєстрованому Міністерством юстиції України 25.01.95 за № 18/554, проходять щорічне спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Звертаємо Вашу увагу, що листи центральних органів виконавчої влади мають лише інформативний характер і не встановлюють правових норм.

Голова Р. Чернега



Приєднання об'єктів замовника до газорозподільних систем здійснюється на підставі договору на приєднання до газорозподільної системи. Невід'ємною частиною договору на приєднання є Технічні умови приєднання до газорозподільної системи (ч. 4 підрозділу 1 розділу V Кодексу)

Власники газових мереж, у тому числі побутові споживачі, які згідно з актом розмежування балансової належності та експлуатаційної відповідальності сторін відповідають за експлуатацію цих мереж та їх складових, забезпечують належну їх експлуатацію згідно з чинним законодавством, зокрема НПАОП 0.00-1.76-15, або укладають відповідний договір (ч. 3 підрозділу 5 розділу III Кодексу)



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».*



Редакція журналу «ОХОРОНА ПРАЦІ»

Ціни від виробника!

Знаки безпеки, що відповідають Технічному регламенту,
стандартні і на замовлення



Передплачуйте єдиний в Україні
державний науково-виробничий
журнал «Охорона праці»

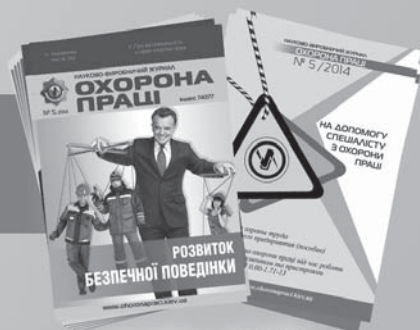
Індекси журналів:

«Охорона праці» – 74377

«Охрана труда» – 74378

Поліграфічні послуги:

знаки безпеки,
брошури, буклети,
календарі, грамоти, листівки
(044) 559-62-79



64 стор. + 64 стор.
КОРИСНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Плакати з охорони праці



Надаємо рекламні
послуги на сторінках
журналу та додатка
тел.: (044) 296-05-65,
296-82-56

mail@ohoronapraci.kiev.ua
www.ohoronapraci.kiev.ua

02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1,
тел./факс (044) 559-19-51, тел. 558-74-27

ЛІТЕРАТУРА: НОРМАТИВНА, ТЕХНІЧНА,
НАВЧАЛЬНА, ДОВІДКОВА



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