

■ Про зміни в Положенні
про навчання з ОП

■ Вимірюємо
важкість праці



№ 7/2016

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

індекс 74377



ФОРТЕЦЯ на родовищі урану

www.ohoronapraci.kiev.ua

БЕЗПЕКА ПОНАД УСЕ!

АВЦЕНТР

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

3M

CERVA

OU PONT

WICAP

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



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

ЗАПРОШЕННЯ

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

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

Місце проведення:

м. Київ, вул. Попудренка, 10/1

(приміщення редакції журналу)

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

Вартість участі однієї особи за модуль становить

1410 грн (із ПДВ)

без оплати проїзду та проживання

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

Едвардс Демінг

НАБІР

учасників
проводиться
за телефоном

(044) 559 19 51



ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Стародавній китайський філософ Конфуцій (V ст. до н. е.) залишив людству випробувану на власному досвіді мудрість: «Не дай вам Боже жити в епоху змін». Свою відому на увесь світ Книгу Змін він створив, спостерігаючи за розвалом сімейно-кланового китайського суспільства, міжусобними війнами та безмірними стражданнями свого народу. Він знайшов ключ-відповідь, як людині діяти в тій чи іншій складній життєвій ситуації, і тим самим дав настанову нащадкам приймати мудрі й відповідальні рішення.

Але чи звертаємося ми до «світового» розуму під час планування і впровадження глобальних змін у суспільстві та державі? Кожна з ініційованих владою реформ у цей перехідний період від пострадянського до євроорієнтованого суспільства дуже боляче б'є по людях — космічними тарифами, безробіттям, порушенням конституційних прав і соціальних гарантій.

Один приклад із життя, як діє сучасна страхова медицина. Відома вітчизняна компанія придбала у не менш відомої страхової компанії поліси медичного страхування для своїх працівників. А нещодавно з одним із працівників, моїм знайомим, стався інсульт. Здавалося б, жодних проблем не має бути: у нього на руках ВІП-квиток для отримання фахової медичної допомоги. І перша ж лікарня, куди доставили потерпілого, була готова взяти його на операцію. Але ні — перешкодив страховальник! Керуючись якимись своїми мотивами, він направив хворого з нападом інсульту в іншу клініку, у якій, як з'ясувалося після приїзду, було зламано необхідне медичне обладнання. Потім був ще один переїзд, і ще один — загалом за шість годин швидка об'їхала п'ять медичних установ, поки потерпілий не впав у кому. І тепер, після двох складних операцій, лікарі дають йому лише один шанс зі ста на виживання.

Але повернемося до початку цієї історії. Якби про працівника не подбав роботодавець, придбавши поліс медичного страхування, мого знайомого вчасно прооперували б у звичайній клініці з шансами на максимально позитивний «вихід» із хвороби!

Виникає логічне запитання: для чого нам потрібна така реформа в системі охорони здоров'я, якщо управління цими змінами відбувається у «кращих» традиціях недбалства й безвідповідальності? Чи може за таких умов з'явитися у населення довіра до нового формату надання медичних послуг?

Наш журнал відстежує перебіг реформ, що відбуваються у сферах, так чи інакше пов'язаних з охороною праці. Ліквідація санепідслужби з подальшою передачею її функцій до різних органів влади, а також передача в регіони повноважень Держархбудінспекції вже дали свої «плоди» у вигляді спалаху гострої кишкової інфекції на Одещині (про це докладніше у статті С. Колесника «До чого призводить послаблення держнагляду»). А з початку року по Україні таких «епідситуацій» налічується вже 67, і постраждало в них близько півтори тисячі осіб. Ось такий результат відсутності контролю за дотриманням санітарних норм і правил у населених пунктах. На нинішній стадії розвитку нашого суспільства давати повну волю та розраховувати на відповідальність і представників влади, і пересічних громадян ще занадто рано.

Проте сподіваємося, що час змін не буде тривалим, і ми зможемо побудувати суспільство, головною цінністю якого є життя і здоров'я людини.

Дмитро Матвійчук, головний редактор журналу «Охорона праці»

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

Людмила Солодчук
Андрій Рева. Глобальні виклики у соціальній сфері 4
Інтерв'ю з міністром соціальної політики України

Олеся Цибульська
По-новому про відоме, або Читаючи Закон... 10
Аналіз статті 9 Закону України «Про охорону праці» про відшкодування шкоди працівникам

Олег Моїсеєнко
Ботівська ВЕС: турбінам – вітер, школярам – знання 14
Екскурсія найбільшою вітряною електростанцією України

Людмила Артеменко
Зацікавиш – матимеш потрібний результат 18
На Миколаївському глиноземному заводі стимулюють працівників дотримуватися норм охорони праці

Наталія Віжул
Удосконалення без руйнувань 20
Про зміни у нормативно-правовій базі щодо навчання з питань охорони праці

Ольга Грінцова
Зверни увагу! 22
Про способи розвитку уваги у професійній діяльності

Галина Шукалюк
Чесноти і безпека дорожнього руху 24
Практичні поради з виховання майбутнього водія

Сергій Павлющенко
Головне завдання – посилити відповідальність 26
Робота Фонду соціального страхування щодо зниження виробничого травматизму в Донецькій області

Олег Моїсеєнко
Роботи з підвищеною небезпекою: переліки для спеціальних робіт 28
Як сформувати переліки спеціальних робіт і контингент осіб, які підлягають спеціальному навчання

Петро Бабич
Швидко і точно 30
Про оптимізацію експертного обстеження навантажувачів

Микола Федоренко
Стережись конвеєра 32
Загальні вимоги щодо безпечної експлуатації та огороження конвеєрного транспорту

Олена Місяць
Оцінюємо ризики під час розвантаження контейнерів 36
Досвід Австралії щодо оцінки та управління ризиками

Олександр Пількевич
Не підстелив соломки... 38
Знання, отримані під час навчання та інструктажів з питань охорони праці, треба вміти використовувати для власної безпеки

Сергій Колесник
До чого призводить послаблення держнагляду 42
На прикладі Ізмаїлу, на який насувається загроза масового захворювання вірусним гепатитом А

■ Медицина праці

Олександр Соловйов
Обережно: санітарно-гігієнічні характеристики 44
Про проект методичних рекомендацій щодо визначення типових СГХ умов праці робітників основних підземних професій вугільних шахт

Оксана Орехова, Олександр Павленко
Вимірюємо важкість праці 47
Підрахунок балів для визначення класу та ступеня важкості трудового процесу під час гігієнічної оцінки умов праці

Сергій Колесник
Фортеця на родовищі урану 50
Яким чином діяльність уранових копалень впливає на кількість онкохворих на Кіровоградщині

■ Соціальний захист

Сергій Павлющенко
Профілактика травматизму 52
Особливості превентивної роботи Фонду соціального страхування у Донецькій області

■ **На допомогу фахівцю з охорони праці**
Культура безпеки: актуальність, сутність і проблеми
Безпечна експлуатація залізничного переїзду



Читайте в наступному номері:
Альтернативна енергетика та охорона праці
Оцінюємо ефективність фільтрів 313 органів дихання

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@ohoronapraci.kiev.ua www.ohoronapraci.kiev.ua

Власні кореспонденти:

Луганська, Сумська, Харківська та Чернігівська обл. –
Кобець Вадим Володимирович (057) 397-16-77
Автономна Республіка Крим, Вінницька,
Миколаївська, Кіровоградська, Одеська,
Херсонська та Черкаська обл. –
Колесник Сергій Анатолійович (051) 632-23-29
Донецька, Дніпропетровська, Запорізька та
Полтавська обл. –
Моїсеєнко Олег Васильович (097) 694-01-21
Волинська, Івано-Франківська, Житомирська,
Закарпатська, Київська та м. Київ, Львівська, Рівненська,
Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька обл. –
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 1.06.2016. Формат 60x84/8.
Папір – крейдований глянцевий. Друк – офсетний.
Ум. друк. арк. – 14,02. Наклад 3 723. Зам. № 747.
Надруковано в друкарні ТОВ «Інтерекспресдрук».
03680, Київ, вул. Сім'ї Сосніних, 3.
Журнал видається українською та російською мовами.
Загальний наклад – 5 332 прим.
Редакція журналу «Охорона праці» – колективний член Європейської асоціації з безпеки.

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

Угода на високому рівні

Державна служба України з питань праці та Федерація профспілок України 22 червня 2016 р. уклали Угоду про співпрацю.

Сторони розширюють діалог та співробітництво з питань, що стосуються забезпечення гідної праці, безпечних і здорових умов праці, політики зайнятості, соціального захисту. Цих цілей буде досягнуто за допомогою проведення навчання і тренінгів, конференцій із зазначених питань, а також заходів із запобігання ризикам аварій та управління професійними ризиками, за допомогою обміну результатами досліджень і практичним досвідом у сфері праці.



Підписання Угоди про співпрацю передбачає:

— участь представників профспілкових організацій, що входять до складу ФПУ, в заходах державного нагля-

ду, які здійснює Держпраці, щодо держання законодавства про працю, охорону та гігієну праці, соціального страхування на підприємствах, в установах, організаціях;

— моніторинг стану та причин найхарактерніших порушень законодавства про працю, охорону праці;

— поглиблене опрацювання проектів законів та нормативно-правових актів, що розробляє Держпраці;

— залучення представників ФПУ до участі в роботі комісій, робочих груп, інших органів, що створює Держпраці, а також низку інших важливих заходів у рамках співробітництва сторін.

Звітус Харківщина

У Харківській області 16 червня відбулося засідання колегії Головного управління Держпраці, присвячене підбиттю підсумків діяльності наглядового органу за п'ять місяців 2016 р.

Начальник ГУ Держпраці в області Олена Назаренко зазначила, що колектив наглядового органу продовжує активну превентивну, інформаційно-роз'яснювальну роботу, спрямовану на поліпшення стану охорони та гігієни праці, оплати праці, безпечного використання газу в побуті, на дотримання соціальних пільг і гарантій для тих працівників підприємств, установ та організацій, які були мобілізовані до лав ЗСУ й повертаються сьогодні до цивільного життя.

Удосконалюється практика проведення тематичних семінарів з роботодавцями і громадськістю, що проходять у районах на базі Харківського обласного центру зайнятості, який є соціальним партнером Держпраці.

Керівники профільних відділів поінформували про виявлені під час проведення перевірок порушення трудового законодавства, а також про вжиті до порушників заходи. Зокрема, за результатами перевірок 32 матеріали передані до правоохоронних органів, відомості щодо 17 випадків внесені до Єдиного державного реєстру досудових рішень. Крім того, роботодавці повернули працюючим громадянам недонараховану заробітну плату. Загальна сума донарахованих виплачених коштів (мінімальні гарантії, індексація заробітної плати за роботу в надурочний та нічний час, у неробочі дні, а також за роботу в шкідливих і небезпечних умовах праці) становить понад 500 тис. грн.

Вадим Кобець, власкор



Від слів до справи

Міжнародна організація праці розпочала реалізацію в Україні нового проекту під назвою «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу», що спрямований на інституційну розбудову Держпраці та вдосконалення механізмів соціального діалогу з питань, які стосуються інспекції праці.



Проект, метою якого є надання підтримки Україні в реформуванні системи інспекції праці, реалізовуватиметься майже два роки — до березня 2018-го. Його початку передувала тривала підготовча робота.

По-перше, було проаналізовано Положення про Держпраці на його відповідність конвенціям МОП № 81 і 129. Після цього було дано рекомендації щодо формування структури Держпраці для забезпечення ефективної роботи і взаємодії всередині служби на центральному та місцевих рівнях, а також з іншими органами влади й соціальними партнерами.

По-друге, було проведено семінар-тренінг з фахівцями Держпраці, на якому обговорювали дорожню карту, напрями, за якими потрібно рухатися службі, а також питання щодо того, на яких етапах МОП може долучитися до цієї роботи.

22 червня відбулася робоча зустріч представників Держпраці та МОП. Національний координатор проекту Софія Литвин зазначила, що наразі розпочинається активна фаза проекту: тривають тристоронні консультації, за результатами яких має бути напрацьовано план спільної роботи на наступні роки з урахуванням потреб і пріоритетів української сторони та міжнародних стандартів і практики країн ЄС. Його затвердження заплановано на вересень поточного року в рамках офіційного відкриття проекту.

Володимир Терещенко, журналіст



АНДРІЙ РЕВА

Глобальні виклики у соціальній сфері

Наприкінці травня – на початку червня в Женеві відбулася 105-та сесія вищого керівного форуму Міжнародної організації праці (МОП) – Міжнародна конференція праці. Участь у ній взяла делегація України на чолі з Віце-прем'єр-міністром Павлом Розенком і Міністром соціальної політики Андрієм Ревою. Керівник міністерства, зокрема, виступив із промовою в рамках Сегменту високого рівня. Він акцентував увагу на відданості української влади проведенню всеосяжних реформ, проінформував про прийняття Державної стратегії з подолання бідності до 2020 року, а також про нову Програму гідної праці для України на 2016–2019 роки.

Докладніше про цей захід, пріоритети міжнародної спільноти у сфері трудових відносин і соціального захисту населення, про виконання Україною конвенцій МОП та про виклики, які стоять перед нашою країною у цих напрямках, – в інтерв'ю з Міністром соціальної політики України Андрієм Ревою.

– Андрію Олексійовичу, які пріоритети у сфері праці визначила для себе МОП у найближчій перспективі? Які конкретні завдання поставлено перед представниками країн – членів МОП, що взяли участь у 105-й сесії Міжнародної конференції праці?

– Насамперед слід сказати, що в 2019 році Міжнародна організація праці відзначатиме 100-річний ювілей з часу заснування, і вже сьогодні триває підготовка до цієї безпрецедентної знаменної події.

МОП – це унікальна міжнародна організація, що створила міцний фундамент для формування та розвитку системи соціально-трудових відносин на тристоронній основі для держав усього світу. Саме конвенції МОП встановлюють міжнародні стандарти у соціально-трудовій сфері, зокрема у галузі безпеки та гігієни праці.



Доповідь Генерального директора МОП Гая Райдера на 105-й сесії була присвячена **Ініціативі з подолання бідності**. Зважаючи на той факт, що бідність є глобальним викликом, держави – члени МОП мають відображати у своїх національних стратегіях відповідні заходи з питань зайнятості та умов праці, охорони здоров'я, освіти тощо. Це сприятиме забезпеченню сталого економічного розвитку й соціальної справедливості.

Порядок денний 105-ї Міжнародної конференції праці охоплював і низку інших питань, зокрема:

- ⇒ *просування гідної праці;*
- ⇒ *перегляд Рекомендації № 71 про урегулювання питань зайнятості в період переходу від війни до миру 1944 року;*
- ⇒ *сприяння соціальній справедливості;*
- ⇒ *праця в морському судноплавстві.*

– Чи звітувала Україна про свою діяльність стосовно дотримання конвенцій та рекомендацій МОП? Щодо яких конвенцій постають проблемні питання?

– Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій не виносив на розгляд питання щодо виконання Україною положень ратифікованих нею конвенцій.

Водночас хочу підкреслити, що Міністерство соціальної політики за участю інших заінтересованих міністерств щороку забезпечує підготовку доповідей України, які подаються до МОП відповідно до статті 22 Статуту цієї організації після погодження із соціальними партнерами.

У 2016 році Україна звітуватиме стосовно 13 конвенцій – №№ 11, 29, 81, 98, 105, 113, 126, 129, 138, 156, 158, 176, 182.

Враховуючи, що ваш журнал має назву «Охорона праці», зазначу, що дві конвенції із наведеного переліку стосуються питань безпеки та гігієни праці:

- ⇒ № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі»;
- ⇒ № 176 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах».

– Які з конвенцій МОП у сфері праці накреслено ратифікувати в Україні найближчим часом? Чи планує уряд заходи для активізації роботи з імплементації вже ратифікованих конвенцій МОП?

– Загалом Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, 63 з них є чинними (8 – денонсовані). На черзі ратифікація Україною ще дев'яти конвенцій, серед яких:

- ⇒ № 88 «Про організацію служби зайнятості»;
- ⇒ № 171 «Про нічну працю»;
- ⇒ № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»;
- ⇒ № 181 «Про приватні агентства зайнятості»;
- ⇒ Розділ III Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця», що стосується захисту вимог працівників установою-гарантом;
- ⇒ № 157 «Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення»;
- ⇒ № 189 «Про гідну працю хатніх робітників»;
- ⇒ № 97 «Про працівників-мігрантів»;
- ⇒ «Про працю в морському судноплавстві» 2006 року.

У сфері безпеки та гігієни праці Україна вже ратифікувала низку конвенцій:

- ⇒ № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі»;
- ⇒ № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві»;
- ⇒ № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище»;
- ⇒ № 161 «Про служби гігієни праці»;
- ⇒ № 176 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах»;
- ⇒ № 184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві».

ДОВІДКА

У рамках участі в роботі 105-ї сесії Міжнародної конференції праці Віце-прем'єр-міністр Павло Розенко і Міністр соціальної політики України Андрій Рева провели зустріч з Генеральним директором МОП Гаєм Райдером, під час якої відбулася церемонія підписання запису про передачу на зберігання і реєстрацію ратифікаційної грамоти України про приєднання до Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

На сьогодні актуальним є питання імплементації 27 європейських директив у сфері безпеки та гігієни праці, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Їх перелік визначено додатком XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей».

Водночас Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки передбачає одержання у цьому напрямі міжнародної технічної допомоги від експертів Міжнародної організації праці та ЄС.

– Чи готова МОП і надалі надавати технічну й експертну допомогу нашій державі? На що саме її буде спрямовано?

– Потрібно зазначити, що 7 квітня 2016 року в Києві було підписано Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. Ця Програма є рамковою і ґрунтується на **трьох пріоритетах**: сприяння зайнятості й розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; сприяння ефективному соціальному діалогу; поліпшення соціального захисту та умов праці.

Україна вдячна МОП за започаткування технічної допомоги з таких питань:

⇒ створення через посередництво тристороннього діалогу дієвої інспекції праці, яка відповідатиме міжнародним трудовим нормам та європейським зразкам;



⇒ реформування Державної служби зайнятості, зокрема по напрямках поліпшення якості інформації про ринок праці, розвитку підприємництва, здійснення функціонального аналізу діяльності служби;

⇒ створення сприятливих умов для розвитку сталих підприємств;

⇒ надання технічних коментарів до проекту Трудового кодексу України.

Україна розраховує на технічну допомогу МОП у реалізації таких завдань:

⇒ розвиток соціального діалогу на територіальному рівні в рамках проведення реформи місцевого самоврядування та децентралізації державної влади;

⇒ запровадження методології МОП щодо оцінки інвестиційних портфелів на предмет сприяння зайнятості.

– Чи розглядалося питання технічної допомоги на інституційну розбудову Держпраці?

– Так. Я вже назвав три пріоритети, на яких ґрунтується Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. Саме реалізація третього пріоритету – поліпшення соціального захисту та умов праці – передбачає надання міжнародної технічної допомоги МОП для створення сучасної інспекції праці, яка відповідатиме стандартам, що передбачені конвенціями МОП та європейськими директивами.

– Як фахівці МОП оцінюють розроблений Україною проект Трудового кодексу?

– На виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом постановою Верховної Ради «Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України» від 11.12.2014 № 26-VIII схвалено Програму діяльності Кабінету. Одним з основних завдань, визначених цим документом, є реформування трудового законодавства з метою приведення його у відповідність до трудового права ЄС.

Народні депутати 20.05.2015 внесли на розгляд Верховної Ради проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, доопрацьований). Він був прийнятий у першому читанні на пленарному засіданні Верховної Ради 05.11.2015.

Положення зазначеного законопроекту ґрунтуються, зокрема, на таких принципах:

⇒ забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці;

⇒ рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, за допомогою забезпечення єдності та диференціації умов праці;

⇒ заборона примусової та дитячої праці;

⇒ пріоритетне застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудових відносин при здійсненні правосуддя.

Загалом положення запропонованої редакції законопроекту відповідають праву Європейського Союзу та положенням Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Так, законопроект містить **положення про недопущення дискримінації у сфері праці за будь-якою ознакою** (як передбачено нормами Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 *щодо імплементації принципу рівності між особами незалежно від їх расової чи етнічної приналежності* та Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000).

Реалізація цих положень створить законодавчі передумови щодо захисту від дискримінації. На практиці це передбачає відповідальність і можливість застосовувати санкції за порушення цієї норми.

Крім того, у проекті прописано **збільшення тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 днів**, що зазначено в Європейській соціальній хартії (переглянутій).

Установлюються й **додаткові гарантії для вагітних жінок**, зокрема за ними зберігається середній заробіток за час проходження медичного огляду, пов'язаного з вагітністю (як передбачено Директивою Ради 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 *про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують*);

Законопроектом установлюються норми щодо права на репатріацію працівників.

Передбачається, що працівники користуються правом на репатріацію у таких випадках: закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що закінчився за кордоном; захворювання чи отримання травм, чи з інших причин, підтверджених медичним висновком; катастрофи транспортного засобу, на якому працював працівник; коли власник транспортного засобу не може далі виконувати свої зобов'язання роботодавця з причин банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації чи арешту транспортного засобу чи з інших аналогічних причин; коли транспортний засіб без згоди працівника направляється в зону військових дій.

Репатріація працівника має бути організована роботодавцем, а в разі неможливості забезпечення її роботодавцем – компетентним органом влади, визначеним Кабінетом Міністрів України, з наступним відшкодуванням витрат за рахунок роботодавця.

Ця законодавча ініціатива, продиктована необхідністю побудови відкритого суспільства та економіки, стане ще одним кроком на шляху вступу України до Світової організації торгівлі.

До того ж документом передбачається **виплата вихідної допомоги в разі звільнення у зв'язку зі скороченням, розмір якої залежить від тривалості безперервного стажу роботи в роботодавця**, що відповідає положенням ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Одним із нововведень проекту Трудового кодексу є **визначення професійної (службової) кар'єри та засобів її здійснення**, що спонукатимуть працівників відповідальніше ставитися до виконання своїх обов'язків, а роботодавця — до створення належних умов і рівних прав для професійного зростання чи просування (підвищення) по службі працівників.

При цьому перерва в роботі, яка виникла через сімейні обов'язки (догляд за дітьми, хворими родичами) або певні обставини, пов'язані зі станом здоров'я, не може бути перешкодою для кар'єрного зростання.

Новий Трудовий кодекс **урегулює сферу державного нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства**. У свою чергу нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства не замінює встановленої законодавством процедури вирішення індивідуальних чи колективних трудових спорів. Він визначає завдання інспекції праці, повноваження інспекторів, їхні права та службові обов'язки з урахуванням вимог, передбачених актами ЄС.



При Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення створено робочу групу з доопрацювання проекту Трудового кодексу України до другого читання, яка складається, зокрема, з представників сторін соціального діалогу і Міністерства соціальної політики.

У Комітеті відбулося 28 засідань вищезазначеної робочої групи, на яких опрацьовано 1689 поправок народних депутатів України до 396 статей проекту Трудового кодексу України. Крім того, до законопроекту включено положення низки директив Ради ЄС, які Україна зобов'язалася імплементувати в національне трудове законодавство на виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Отже, за підсумками роботи можна стверджувати, що положення директив Ради ЄС, які стосуються трудових відносин, фактично імплементовані в цей законопроект.

Зазначений документ одразу після прийняття його в першому читанні було надіслано до МОП для проведення експертизи, і нині вже отримані **технічні коментарі від МОП**. Вони містять 59 рекомендацій щодо удосконалення запропонованої редакції законопроекту, які, безумовно, потребують імплементатії в цей законопроект.

— Які заходи проводилися в рамках Міжнародної конференції праці? Чим вони корисні для України?

— Під час перебування нашої тристоронньої делегації в Женеві ми мали низку важливих зустрічей з членами делегації та керівництвом Міжнародного бюро праці, зокрема: Генеральним директором МОП паном Гаєм Райдером, Регіональним директором МБП для країн Європи та Центральної Азії паном Хайнцом Коллером. Вони запевнили нас, що вбачають Україну своїм надійним партнером у просуванні міжнародних стандартів у соціально-трудовій сфері, передбачених конвенціями МОП, і підтвердили готовність всебічної підтримки України в проведеному реформі.

— Розкажіть, будь ласка, про напрями реформ, які провадить уряд у сфері трудових відносин і соціального захисту населення.



ПЕРШИЙ НАПРЯМ передбачає подальше реформування системи державної соціальної підтримки населення через запровадження адресних й інших ефективних механізмів її надання.

Планується:

1. Забезпечення інвентаризації надання соціальних пільг та запровадження монетизації пільг.

Важливою умовою запровадження надання пільг у грошовій формі є можливість державного бюджету забезпечити своєчасне фінансування відповідних виплат у повному обсязі.

Система соціальних пільг визначена майже 50 законодавчими актами й не забезпечена фінансовими ресурсами для їх повної реалізації. За даними Єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги, майже 10 млн осіб можуть розраховувати на пільги за соціальною ознакою.

2. Уніфікація надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям та одиноким матерям, запровадження стимулів до працевлаштування отримувачів допомоги працездатного віку.

Кількість отримувачів соціальної підтримки (пільг, компенсацій, субсидій, допомоги) в органах соціального захисту нині становить близько 16 млн осіб.

Умови надання окремих видів соціальної допомоги не стимулюють їх отримувачів до праці та легальної зайнятості.

На 01.01.2016 р. порівняно з 2003 р. кількість отримувачів допомоги одиноким матерям збільшилася майже в 22 рази: з 27,2 тис. до 591,9 тис.

3. Удосконалення механізму надання населенню субсидій (необхідність у врегулюванні окремих питань порядку надання субсидії, зокрема щодо використання залишків накопичених сум субсидії, порядку обчислення доходу для окремих категорій громадян тощо).

В опалювальний період 2015/2016 рр. субсидію отримували приблизно 5,5 млн сімей, що майже у 5 разів більше, ніж у попередньому опалювальному періоді.

4. Удосконалення адміністрування програм державної соціальної підтримки населення на місцевому рівні, до того ж з урахуванням завдань, визначених реформою місцевого самоврядування в Україні, а саме:

⇒ удосконалення інформаційних систем житлових субсидій, Єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги, і створення єдиного інформаційного середовища соціальної сфери;

⇒ установлення чітких стандартів і процедур надання громадянам послуг соціальної підтримки;

⇒ підвищення доступності послуг для громадян шляхом надання можливості їх отримання в центрах надання адміністративних послуг відповідних територіальних громад (фронт-офіси).

5. Розроблення та прийняття нової редакції Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (щодо уніфікації категорій постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС громадян та упорядкування системи державних соціальних гарантій).

Державна соціальна підтримка надається 1,96 млн осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, серед них: 210 247 – учасники ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС; 1 751 657 – потерпілі від Чорнобильської катастрофи, з них 418 777 – потерпілі діти.

У середньостроковій перспективі з метою побудови нової моделі соціальної підтримки населення, що ґрунтується на засадах адресності надання допомоги найуразливішим верствам населення, планується здійснити:

⇒ поєднання надання грошової допомоги малозабезпеченим сім'ям із заходами щодо соціальної інтеграції та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці для виведення сім'ї зі стану нужденності;

⇒ запровадження єдиного інформаційного середовища соціальної сфери, створення на його основі нової системи контролю за використанням бюджетних коштів у разі надання державної соціальної підтримки за рахунок бюджетних коштів;

⇒ уніфікацію/гармонізацію всіх видів соціальної допомоги на підставі єдиного підходу до оцінювання матеріального стану домогосподарства.



ДРУГИМ НАПРЯМОМ реформування є запровадження європейських стандартів у сфері праці за допомогою формування сучасного трудового законодавства та підвищення вартості праці.

Планується:

1. Запровадження нової методології визначення мінімальної заробітної плати з урахуванням міжнародних норм і практики усіх європейських країн, де встановлюється цей стандарт (як нижньої межі оплати праці, що забезпечується усіма складовими заробітної плати, а не лише її тарифною частиною, крім компенсаційних виплат за відхилення від нормальних умов), з одночасним встановленням у державному бюджеті України розміру мінімальної заробітної плати на рівні, вищому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб (орієнтовно в 1,5 разу), у межах фонду оплати праці працівників бюджетної сфери.

Підвищення мінімальної заробітної плати дасть змогу легалізувати зарплату не менше ніж 2,5 млн працівників небюджетного сектора. У реальному секторі економіки внаслідок перегляду тарифних сіток зросте рівень оплати праці.

Розмір мінімальної зарплати становить:

- лише 28% середньої зарплати – (рекомендації МОП – не менше ніж 50%, у країнах ЄС – 60%);
- лише 47,7% фактичного прожиткового мінімуму (січень – березень 2016 р.);
- 9,4% штатних працівників отримують зарплату менше ніж 1500 грн і майже 30% – менше ніж 2500 грн.

2. Забезпечення до кінця 2016 року підвищення розміру посадового окладу працівника I тарифного розряду ЄТС зі збереженням грошового розриву в розмірі 265 грн.

3. Прийняття Трудового кодексу для приведення умов роботи бізнесу та підприємництва у відповідність до європейських стандартів, що передбачають безумовне дотримання законодавства про працю.

4. Запровадження нових механізмів впливу на роботодавців, які допускають порушення законодавства з питань зайнятості та оплати праці, зокрема через надання органам місцевого самоврядування базового рівня повноважень зі здійснення контрольних заходів щодо дотримання підприємствами, які працюють на території відповідної територіальної громади, законодавства у цій сфері.

5. Реформування системи управління фондами соціального страхування (скорочення адміністративних витратків і підвищення ефективності використання коштів соціального страхування).

6. Прийняття проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття» (щодо модернізації діяльності Державної служби зайнятості, запровадження додаткових стимулів для роботодавців до створення нових робочих місць).

Лише 60% зайнятого населення сплачує ЄСВ (9,9 млн осіб, що на 600 тис. осіб менше, ніж у січні 2015 р.).

6,6 млн зайнятого населення не охоплено соціальним страхуванням, у т. ч. близько 2 млн осіб, які працюють у приватних селянських господарствах. Добровільно сплачують внески на пенсійне страхування лише 12 477 осіб.

У середньостроковій перспективі з метою запровадження європейських стандартів у сфері праці за допомогою формування сучасного трудового законодавства та підвищення вартості праці **планується здійснити:**

⇒ внесення змін до більш ніж 200 нормативно-правових актів після прийняття Трудового кодексу;

⇒ поетапне підвищення мінімальної заробітної плати з метою забезпечення відсутньої диференціації її розміру з розмірами державної соціальної допомоги та допомоги по безробіттю, що сприятиме підвищенню стимулювання до праці, подоланню проблеми бідності серед працюючих і зменшенню чисельності працюючих громадян серед отримувачів соціальної допомоги;

⇒ створення на базі Державної служби зайнятості Національного агентства зайнятості, розширення можливостей працевлаштування громадян, які потребують додаткової уваги з боку держави (внутрішньо переміщених осіб; учасників антитерористичної операції; осіб з інвалідністю; осіб, які тривалий час є безробітними).

 **ТРЕТІЙ НАПРЯМ** — забезпечення подальшого реформування системи пенсійного забезпечення. Планується:

1. Запровадження обов'язкового пенсійного страхування для:

⇒ працюючих в особистих селянських господарствах (з установленням спрощеної процедури їх державної реєстрації) — орієнтовно 2 млн осіб;

⇒ хатніх робітників (працівники, які надають побутові та персональні послуги в сім'ях) із законодавчим урегулюванням оформлення трудових відносин такої категорії працюючих (орієнтовно 160 тис. осіб, нині добровільно сплачують внески 7,5 тис. осіб).

Показник демографічного навантаження в Україні більш ніж удвічі перевищує відповідний показник у країнах ЄС (у нашій країні на 9,9 млн застрахованих осіб припадає 12,3 млн пенсіонерів). Пріоритетним завданням поряд з легалізацією зарплат і трудових відносин є розширення охоплення пенсійним страхуванням зайнятого населення.

2. Звільнення солідарної системи пенсійного страхування від невластивих для неї видатків.

Зниження ставки ЄСВ спричинило зменшення його надходжень до Пенсійного фонду на 23,2% і збільшення видатків державного бюджету на пенсійні програми. Сума видатків у 2016 р. становить 144,9 млрд грн (загальний бюджет Фонду — 257 млрд грн).

3. Зменшення розривів у розмірах пенсій, які призначені у різні роки, за допомогою фіксування показника зарплати для призначення пенсій на рівні середньої зарплати за 2013, 2014 і 2015 роки (економія — 236,5 млн грн на рік).

4. Проведення поетапного осучаснення пенсій для встановлення диференціації розмірів пенсійних виплат залежно від заробітку та підвищення зацікавленості громадян до участі в пенсійному страхуванні.

5. Реалізація зобов'язання уряду щодо підвищення розміру мінімальної пенсії щоквартально для проведення її індексації у зв'язку з інфляцією.

Нині майже 8 млн осіб призначено доплату до мінімальної пенсії. Співвідношення мінімальної та середньої пенсії досягає 70%.

Мінімальна пенсія — 1130 грн (з травня ц. р.) становить лише 51% фактичного прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

6. Запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що дасть можливість створити додаткове джерело для пенсійного забезпечення. Очікується, що пенсійні кошти, спрямовані на інвестування, зокрема створення робочих місць, забезпечать зростання додаткових надходжень страхових внесків до солідарної системи від 0,13 млрд грн у 2017 р. до 1,5 млрд грн у 2020 р.

7. Створення накопичувальної професійної пенсійної програми для здійснення пенсійного забезпечення осіб, які зайняті на роботах за списками № 1 і № 2 або на посадах, що дають право на призначення пенсії за вислугу років, а також на посадах державних службовців і прирівняних до них посадах.

Перегляд списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах (економія — 134,3 млн грн на рік).

8. Схвалення Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України, перехід до централізації призначення пенсій, оптимізація чисельності та адміністративних витратків Фонду, запровадження надання послуг громадянам в об'єднаних територіальних громадах.

У середньостроковій перспективі для подальшого реформування системи пенсійного забезпечення **планується здійснити:**

⇒ запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування;

⇒ розвиток недержавного пенсійного забезпечення.

 **ЧЕТВЕРТИЙ ЕТАП** передбачає реформування системи соціальних послуг в умовах децентралізації їх надання та розвитку на рівні територіальної громади. Планується:

1. Оптимізація мережі комунальних закладів та установ, що надають соціальні послуги, створення обласних центрів надання об'єднаним територіальним громадам (ОТГ) методологічної допомоги щодо розвитку соціальних послуг і навчання працівників.

Об'єднані територіальні громади самостійно визначають механізм організації необхідних для жителів громади соціальних послуг з огляду на економічну та соціальну ефективність:

- через створення власних закладів – надавачів соціальних послуг;
- через співробітництво з сусідніми територіальними громадами;
- за допомогою закупівлі послуг у недержавних організацій.

2. Прийняття нової редакції Закону України «Про соціальні послуги», нормативно-правових актів у зв'язку з прийняттям цього Закону.

3. Приведення у відповідність норм соціального законодавства і норм Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» щодо визначення власних і делегованих повноважень органів місцевого самоврядування у сфері соціальної політики.

Реалізація ОТГ своїх повноважень потребує законодавчого врегулювання (внесення змін до ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» і 20 законів у сфері надання соціальних послуг).

4. Продовження стандартизації соціальних послуг (15 стандартів затверджено).

5. Розроблення та прийняття Національної програми впровадження деінституціалізації на період до 2025 року.

6. Сприяння регіональним органам виконавчої влади та місцевого самоврядування в забезпеченні розвитку:

- ⇒ необхідних соціальних послуг для сімей з дітьми, що перебувають у складних життєвих обставинах, безпосередньо у територіальних громадах, зокрема послуг патронату;
- ⇒ сімейних форм виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, та недопущення направлення на виховання цієї категорії дітей до інтернатних закладів.

У середньостроковій перспективі для розвитку соціальних послуг планується здійснити:

- ⇒ формування недержавного сектору надавачів соціальних послуг;
- ⇒ визначення суб'єктів контролю та моніторингу за наданням соціальних послуг.
- ⇒ встановлення чіткого механізму дотримання органами місцевого самоврядування законодавчо встановлених вимог щодо надання соціальних послуг (забезпечення міні-

мального базового комплексу соціальних послуг, державних стандартів соціальних послуг) з одночасним розширенням повноважень органів місцевого самоврядування в організації соціальних послуг;

- ⇒ розвиток закладів сімейного виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування;
- ⇒ запровадження нових соціальних послуг для сімей, що опинилися в складних життєвих обставинах;
- ⇒ реформування інтернатних закладів та їх поступова ліквідація.



П'ЯТИМ НАПРЯМОМ урядових реформ у сфері трудових відносин і соціального захисту населення є забезпечення гендерної рівності, протидія домашньому насильству та торгівлі людьми.

Планується:

1. Ратифікація Стамбульської конвенції (Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами) та імплементація її положень на національному рівні.

2. Розроблення і запровадження ефективного механізму запобігання та протидії домашньому насильству й жорсткому поводженню з дітьми.

3. Удосконалення нормативно-правових актів, які регулюють надання допомоги постраждалим від торгівлі людьми.

4. Здійснення заходів щодо запобігання торгівлі людьми за допомогою підвищення обізнаності громадян з цією проблемою.

5. Активізація роботи з ідентифікації осіб, що постраждали від торгівлі людьми, зокрема серед внутрішньо переміщених осіб, інших уразливих категорій громадян і встановлення статусу осіб, які постраждали від торгівлі людьми.

6. Затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року.

Основними проблемами у сфері забезпечення гендерної рівності є:

- ⇒ недостатня участь жінок у політичному житті та їх обмежений доступ до економічних ресурсів;
- ⇒ дискримінаційне ставлення роботодавців до працевлаштування жінок, визначення розміру заробітної плати, їх кар'єрного зростання, заборона зайнятості жінок у певних професіях, що знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці;
- ⇒ недосконалість системи реагування на факти дискримінації за ознакою статі.

Підготувала Людмила Солодчук

Офіційний дистриб'ютор
Засоби індивідуального захисту

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

**НАВЧАЛЬНИЙ ЦЕНТР
МПП «БУДКВАПІФАДРИ»**

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

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

03056, Київ, пров. Ковальський, 13 (вхід 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

Довід. комітет Держрегістрації "34.06.3060.42.0 вих. 27.07.2006р.
Листів Мінсоцпраці України №52.474 вих. 19.08.2010р.



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

Продовження. Початок у № № 12/2014, 1, 2, 4, 6, 9/2015, 3/2016

Продовжуючи цикл статей, присвячених комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», проаналізуємо положення статті 9 «Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті» з урахуванням положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (друга редакція).



Олеся Цибульська,
завідувач наукової
лабораторії
нормотворчої діяльності
ДУ «ННДІБООП»



Стаття 9. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я праців- ників або у разі їх смерті

Заробітна плата або інші види винагороди, які людина отримує за виконану роботу, є основним джерелом її існування та утримання своєї сім'ї.

Заробітна плата або посадовий оклад працівника відповідно до ст. 94–104 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України)

визначаються й виплачуються залежно від кількості та якості виконаної роботи, наявності тривалого трудового стажу, присвоєного кваліфікаційного розряду, категорії державного службовця, у певних випадках з нарахуванням доплати за виконання роботи у тяжких або шкідливих умовах.

Каліцтво або інше ушкодження здоров'я працівника веде до втрати ним професійної працездатності, а відтак — до втрати заробітної плати та інших передбачених законодавством доходів, тим самим він втрачає можливість для нормального існування як самого себе, так і своїх утриманців.

Тому, згідно зі ст. 173 КЗпП України, шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку.

Між положеннями ст. 9 у першій редакції Закону України «Про охорону праці» (1992 р.) та у другій (2002 р.) є суттєві відмінності, що пов'язані з прийняттям і набранням чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»¹.

Відповідно до частини першої коментованої статті Закону України «Про охорону праці», **відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»**. Натомість у першій редакції цього закону відшкодування працівникові такої шкоди було **обов'язком власника та здійснювалось ним безпосередньо**.

Тобто з 1 квітня 2001 року підприємства не відшкодовують шкоду потерпілим на виробництві у разі нещасного випадку або професійного захворювання. Усі виплати потерпілим здійснює Фонд соціального страхування України.

Варто нагадати, що з 1 січня 2015 року чинною є **друга редакція** Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», що має назву «**Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування**» (далі — Закон) та поєднала в собі два

Стаття 9. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті



Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України...

Мал. Ю. Судака

види загальнообов'язкового державного соціального страхування:

1) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності²;

2) від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі – страхування від нещасного випадку).

Згідно з частиною першою ст. 35 Закону, **страхуванню від нещасного випадку підлягають:**

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);

2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Усі перелічені вище особи вважаються застрахованими з моменту набрання чинності цим Законом незалежно від фактичного виконання страховальниками³ своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку⁴, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України «Про охорону праці».

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, і перелік професійних захворювань визначено Кабінетом Міністрів України, а саме:

⇒ Додаток 6 до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві **«Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професій-**

ного захворювання», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232;

⇒ **Перелік професійних захворювань**, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 № 1662.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є *акт розслідування нещасного випадку*⁵ або *акт розслідування професійного захворювання (отруєння)*⁶ за встановленими формами (частина третя ст. 36 Закону).

Порядок призначення, перерахування та проведення страхових виплат затверджено постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27.04.2007 № 24 і зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22.06.2007 за № 715/13982.

Зазначимо, що для визначення розміру суми страхового відшкодування спершу визначається ступінь втрати працездатності потерпілим. Згідно зі ст. 38 Закону, ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється Медико-соціальною експертною комісією (далі – МСЕК) за

Страхові випадки за соціальним страхуванням від нещасних випадків – нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму;

нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці.

Нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Професійне захворювання – захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

Частиною сьомою ст. 36 Закону встановлено, **що страхові виплати складаються із:**

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі – щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

участю Фонду соціального страхування України і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я⁷. МСЕК установлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, визначає професію, з якою пов'язане ушкодження здоров'я, причину, час настання та групу інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також необхідні види медичної та соціальної допомоги⁸.

Огляд потерпілого, складання та корегування індивідуальної програми реабілітації інваліда, в якій визначаються види реабілітаційних заходів та строки їх виконання, проводиться

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 № 1105-XIV набрав чинності з 01.04.2001 р.

² Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності» втратив чинність від 01.01.2015 р.

³ Відповідно до частини другої ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та частини першої ст. 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI, страховальники – роботодавці та інші особи, які відповідно до цього Закону зобов'язані сплачувати єдиний внесок.

⁴ Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 № 1232 (зі змінами та доповненнями від 11.02.2016 р.).

⁵ Додаток 3 «Акт проведення розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку (аварії), що стався (сталася) (форма Н-5)» і додаток 4 «Акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом (форма Н-1)» до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

⁶ Додаток 17 «Акт розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання (форма П-4)» до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

⁷ Порядок встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16.08.2012 за № 1387/21699.

⁸ Положення про медико-соціальну експертизу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317.

МСЕК за умови подання акта про нещасний випадок на виробництві, акта розслідування професійного захворювання за встановленими формами⁹, висновку спеціалізованого медичного закладу (науково-дослідного інституту профпатології чи його відділення) про професійний характер захворювання¹⁰, направлення лікувально-профілактичного закладу або роботодавця чи профспілкового органу підприємства, на якому потерпілий одержав травму чи професійне захворювання, або робочого органу виконавчої дирекції Фонду, суду чи прокуратури.

Позачергова експертиза проводиться МСЕК за заявою потерпілого, страховика (Фонду соціального страхування України) чи інших заінтересованих осіб, суду чи прокуратури.

Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку¹¹, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд соціального страхування України проводить *одноразову страхову виплату* потерпілому, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб¹², встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не лише з вини роботодавця, а й унаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

Згідно з частиною третьою ст. 42 Закону, Фонд соціального страхування України фінансує *витрати на медичну та соціальну допомогу*, у тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезуван-

ня, медичну реабілітацію, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК та індивідуальною програмою реабілітації інваліда (у разі її складення). Фонд організовує цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого. Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються Фондом соціального страхування України незалежно від того, ким вони здійснюються.

У разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових

4) неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

5) непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли восьмирічного віку (частина третя ст. 41 Закону).

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві також виплачується одноразова допомога його сім'ї у сумі, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встанов-

Справи про страхові виплати потерпілих на виробництві та заінтересованих осіб з усіма необхідними документами зберігаються в територіальних органах Фонду соціального страхування України **протягом 75 років** після зняття застрахованої особи з обліку.



Відповідно до статті 49

Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

виплат мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті.

Відповідно до частини другої ст. 41 Закону, **такими непрацездатними особами є:**

1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання, – до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

2) особи, які досягли пенсійного віку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», якщо вони не працюють;

3) інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

леного законом на день настання права на страхову виплату, та одноразова допомога кожній особі, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює 20 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату (частина шоста ст. 42 Закону).

Крім того, витрати на поховання потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання несе Фонд соціального страхування України згідно з порядком¹³, визначеним Кабінетом Міністрів України.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей *не є страховою виплатою* та здійснюється *незалежно від часу настання страхового випадку* відповідно до положень Цивільного ко-

⁹ Відповідно до п. 1.4 Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420, необхідними є тільки акти за формами Н-1 та П-4.

¹⁰ Додаток 16 «Медичний висновок лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу про наявність (відсутність) професійного характеру захворювання» до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

¹¹ Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (зі змінами від 29.07.2015 р.)

¹² Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 19.05.2016 № 1384-VIII, що набрав чинності з 15.06.2016 р., розмір прожиткового мінімуму на одну особу для працездатних осіб у розрахунку на місяць з 1 травня 2016 р. становить 1 450 грн, а з 1 грудня – 1 600 грн.

¹³ Порядок проведення витрат на поховання у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2001 № 826.

дексу України (ст. 23) та Кодексу законів про працю України (ст. 237¹).

Згідно з частиною другою ст. 9 Закону України «Про охорону праці», **роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.**

Тобто роботодавець може *додатково за рахунок прибутку* визначати в колективному договорі виплати потерпілим від нещасного випадку або професійного захворювання. Такі виплати сплачуються за рахунок прибутку підприємства і підлягають оподаткуванню згідно із законодавством.

Частиною третьою коментованої статті Закону України «Про охорону праці» визначено, що **за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій**, що корелюється з положеннями частини п'ятої ст. 6 цього закону.

Ця норма відповідає пункту п'ятому частини першої ст. 40 КЗпП України, яка передбачає можливі випадки звільнення (розірвання трудового договору) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (тобто роботодавця), крім працівників, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням.

Зазначимо, що стійкою втратою професійної працездатності вважається будь-яка втрата професійної працездатності, визначена МСЕК.

Якщо працівник потребує тимчасового переведення на легшу нижчеоплачувану роботу в результаті одержаної травми чи іншого uszkodження здоров'я, роботодавець зобов'язаний надати працівникові рекомендовану лікарсько-консультаційною комісією (далі — ЛКК) чи МСЕК роботу за наявності відповідних вакансій і зберегти за ним середньомісячний заробіток на термін, визначений ЛКК, або до встановлення МСЕК стійкої повної (часткової) втрати працездатності.

Відповідно до ст. 39 Закону, необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер установлюються ЛКК або МСЕК. Проте переведення працівника на іншу (легшу) тимчасову чи постійну роботу допускається тільки за його згодою (ст. 32, 170 КЗпП України та частина четверта ст. 39 Закону).

Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпе-

виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

На час першої редакції Закону України «Про охорону праці» це було новою нормою, що доповнювала тогочасний

Особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав.

Моральна шкода полягає:

- у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;
- у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;
- у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна;
- у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

Моральна шкода відшкодовується грошми, іншим майном або в інший спосіб.

Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості.

Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування.

Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

Відповідно до статті 23 Цивільного кодексу України

че потерпілого відповідною роботою, Фонд соціального страхування України сплачує потерпілому страхову виплату в розмірі його середньомісячного заробітку (частина п'ята ст. 39 Закону).

Потерпілому, який проходить *професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації* (якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працездатності минуло не більше одного року), Фонд соціального страхування України провадить щомісячні страхові виплати в розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації.

Оплату вартості придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодування потерпілому інших необхідних витрат, пов'язаних з його професійною підготовкою, здійснює також Фонд соціального страхування України (частина друга ст. 40 Закону).

Згідно з частиною четвертою ст. 9 Закону України «Про охорону праці», **час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на**

Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII.

У 1993 р. ст. 56 «Види трудової діяльності, що зараховуються до стажу роботи, який дає право на трудову пенсію» цього закону було доповнено частиною п'ятою, що відповідає частині четвертій коментованої статті.

Відповідно до ст. 25 Закону України «Про пенсійне забезпечення», пенсії по інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання (ст. 26 цього закону) призначаються *незалежно від стажу роботи*.

У разі переведення з пенсії по інвалідності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання на пенсію по інвалідності внаслідок загального захворювання необхідний стаж визначається за віком¹⁴ на час початкового встановлення інвалідності.

У наступній статті циклу буде розглянуто останні три статті розділу II Закону України «Про охорону праці», що визначають вимоги з охорони праці для певних категорій працівників.

¹⁴ Частини друга, третя та четверта ст. 25 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

БОТІЄВСЬКА ВЕС: турбінам – вітер, школярам – знання

У Всесвітній день охорони праці автору цих рядків випала щаслива нагода побувати на зовсім новому, масштабному, але при цьому нечисленному підприємстві самого півдня Запорізької області – на Ботієвській вітряній електростанції.



Олег Моїсєнко,
власкор



ВИХОВУВАТИ Й ПРИЩЕПЛЮВАТИ КУЛЬТУРУ БЕЗПЕКИ

Головне управління (ГУ) Держпраці у Запорізькій області, яке очолює Олександр Бабенко, постійно приділяє увагу питанням підвищення в ді-

тей рівня культури безпеки, зокрема й електробезпеки. Проведення уроків охорони праці за участю посадових осіб ГУ стало нормою у школах Запорізької області.

Торік під час проведення таких уроків почали використовувати мультфільми із серії «Напо», що сприяло підвищенню інтересу школярів до занять. Для популяризації серед дітей правил і прийомів безпеки (зокрема й у побуті) вирішили



організувати екскурсію школярів молодших класів однієї з мелітопольських шкіл на Ботієвську ВЕС – найбільшу вітроелектростанцію України.

Цю ідею підтримало керівництво станції й компанії «Вінд Пауер», яке з початку будівництва ВЕС проводило роботу щодо інформування населення про екологічну безпеку енергопостачання, особливості роботи вітроелектростанції та важливість розвитку поновлюваних джерел енергії.

Завдяки спільним діям керівництва станції, компанії «Вінд Пауер» і начальника управління нагляду в промисловості й на об'єктах підвищеної небезпеки ГУ Держпраці в Запорізькій області Андрія Адамчука така екскурсія відбулася 28 квітня – у Всесвітній день охорони праці.

На початку заходу керівник служби охорони праці Ольга Цвітанська провела для дітей вступний інструктаж. Потім школярі надягли видані на час екскурсії новенькі білі захисні каски, які їм дуже сподобались.

Начальник Ботієвської ВЕС Геннадій Жуков розповів екскурсантам про Всесвітній день охорони праці й провів з ними заняття з електробезпеки. Дітям пояснили, чим відусіх відомих їм станцій відрізняється вітряна,



Диспетчерська: ми себе бачимо!

чому в природі виникає вітер, який крутить турбіни ВЕС, що виробляють електроенергію.

Також діти довідалися про обладнання вітроагрегата, його розміри (фундамент заввишки як 9-поверхівка розташований під землею, а над землею споруджена вежа, висота якої дорівнює майже 30-поверховому будинку), робочий діапазон швидкості вітру й основні етапи будівництва станції. Крім того, школярам розповіли про те, що нині сумарна потужність усіх у світі вітрогенераторів, що працюють, перевищує сумарну потужність усіх атомних станцій. На завершення своєї розповіді начальник станції відповів на численні запитання найдопитливіших дітей.

Жваві оцєнята маленьких екскурсантів свідчили про те, що розповідь Ольги Цвітанської про роль і місце електроенергії в житті сучасної людини, про роботу безлічі звичних побутових електричних приладів і обладнання, які добре знайомі кожній дитині, зацікавив дітей.

Головний державний інспектор відділу нагляду в будівництві, за підйомними спорудами та котлонагляду ГУ Держпраці в Запорізькій області Сергій Панадій розповів дітям про ті небезпеки, які приховує в собі елек-



Діти слухають розповідь Геннадія Жукова

тричний струм, про правила електробезпеки, яких потрібно дотримуватися, щоб не потрапити під дію електричного струму вдома й на дворі, а також про правила безпечної поведінки під час грози.

До школярів звернулися з наполегливою вимогою завжди і всюди бути обережними, звертати увагу на знаки електробезпеки й поводитися відповідно до них.

За програмою екскурсії був запланований перегляд фільмів.

У першому з них розповідалося про те, чому на Землі дмуть вітри, якими вони бувають і як у різні часи люди намагалися використовувати їхню енергію у своїх інтересах.

Другий фільм, який показали дітям, ознайомив їх з лихими пригодами мультиплікаційного персонажа Напо. Завдяки тим ситуаціям, у яких опиняється ге-

рой фільму, школярам ще раз нагадали про те, що не можна ставити своє життя й здоров'я під небезпеку, а тому скрізь і завжди слід неухильно дотримуватися вимог електробезпеки.

Також екскурсантам показали фільм про створення Ботієвської ВЕС.

Школярі відвідали диспетчерський пункт станції, розташований під її величезним прозорим куполом, звідки відкривається чудовий краєвид з рядами вітроустановок, побували на майданчику однієї з вітрових турбін — гарної й потужної споруди.

Після завершення екскурсії учням подарували пам'ятні сувеніри від енергетиків. А напутнім побажанням від організаторів стали слова: «Щодня повертайтеся звідусіль в родинне коло живими й здоровими!».

Безперечно, що такий захід з виховання у дітей культури безпеки — справа потрібна, гідна продовження й розвитку. Дякуємо за нього шановним енергетикам!

Фото автора та з Інтернету



Розповідає начальник Ботієвської ВЕС

ДОВІДКА

Ботієвська ВЕС, що входить до п'ятірки найбільших вітроелектростанцій Центральної й Східної Європи й до двадцятики найпотужніших об'єктів альтернативної енергетики Європи, розташована на площі близько 2,5 тис. га між селами Ботієве і Приморський Посад Приазовського району Запорізької області.

Вітроелектростанцією управляє компанія «Вінд Пауер», дочірня структура приватного енергетичного холдингу ДТЕК, що входить до складу фінансово-промислової групи «Систем Кепітал Менеджмент».

Установлена потужність — 200 МВт, що становить 1/2 потужності Київської ГЕС або близько 1/6 потужності Дніпрогесу. Вироблюваної нею електроенергії досить для забезпечення потреб 960 тис. родин.

ВЕС складається із 65 вітряних турбін Vestas V-112, змонтованих на 94-метрових металевих вежах, що мають 4-метровий діаметр в основі. Вежа всередині порожня, у ній містяться сходи й ліфт. Кожна турбіна має по 3 лопаті завдовжки 55 м і масою 12 т. Загальна висота конструкції (найбільша відстань кінця лопаті від поверхні землі) — 149 м. Лопать може робити до 18 об/хв. Площа цього кола обертання дорівнює майже 1 га. Сумарна маса кожного агрегату без фундаменту — 400 т, а найважчої його частини — нижньої секції вежі — 78 т. Фундамент кожної вежі вітрогенератора утворюють 16 свердловин діаметром 1,2 м, пробурених до глибини 28 м і заповнених залізобетоном.

Персонал Ботієвської ВЕС — 21 людина.

Екологічний ефект від роботи станції очевидний, тому що вироблювана нею електроенергія не супроводжується викидом в атмосферу вуглекислого газу. Якби ця електроенергія генерувалася на тепловій електростанції, то тільки 2015 р. в атмосферу потрапило б додатково 674 тис. т CO₂.



Знань багато не буває

Конкурс серед фахівців з охорони праці «Збережемо життя», організований Групою компаній «Новатор», відбувся вже вшосте.

Фінальний другий тур було проведено в залі київського бізнес-центру «Новий проект». Призові місця виборювали 22 учасники конкурсу, які витримали нелегкі випробування запитаннями першого туру. Їхні зусилля, здібності й волю до перемоги оцінювало журі у складі генерального директора Групи компаній «Новатор» Федора Овсяннікова, його заступника Олени Лях, начальника Управління нагляду в промисловості та на об'єктах підвищеної небезпеки Головного управління Держпраці у Київській області Андрія Заболотного, директора департаменту соціальної політики Федерації роботодавців України Юрія Кузового та ін.



Уболівали за учасників запрошені на цю подію почесні гості, переможці торішніх конкурсів і постійні клієнти «Новатора».

Перше місце в конкурсі (премія 3000 грн) виборов представник ТОВ «Шиндлер» Микола Корбут. Друге (2000 грн) – Олена Потапова з дочірнього підприємства фірми «Альфатер Київ» (концерн Veolia). Третє (1000 грн) – Сергій Коновал з БАТ «Меридіан» ім. С. П. Корольова. Усіх учасників конкурсу «Збережемо життя» відзначено дипломами лауреатів.

Примітно, що цього року конкурс було вирішено провести не лише в Києві, а й уперше в Харкові (де фінал відбудеться у вересні) – на базі філії Групи компаній «Новатор».

Власна інформація

Яким має бути семінар з охорони праці

У Києво-Святошинському районному відділенні виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у Київській області відбувся науково-виробничий семінар на тему: «Запобігання професійним ризикам і стресам на виробництві», участь в якому взяли 25 спеціалістів з охорони праці підприємств району.



На семінарі було проаналізовано методи виявлення передстресового стану у працівників. Учасники, зокрема, заповнювали анкети для оцінки власного рівня опору стресу. Але найбільше часу приділили тренінгам з питань охорони праці. В одному тренінгу спеціалістам було запропоновано розглянути близько 20 характерних прикладів виробничих і невиробничих нещасних випадків та проаналізувати їхні обставини. Другий стосувався дій робітників та посадових осіб підприємства у разі настання нещасного випадку, під час організації виконання робіт підвищеної небезпеки тощо.

Наприкінці семінару доцент Національного університету біоресурсів і природокористування України Т. Білько провела практичний тренінг «Надання першої домедичної допомоги потерпілим на виробництві». Він зацікавив найбільше, адже було наочно продемонстровано, як виявити ознаки життєдіяльності організму потерпілого, як зупинити кровотечу наявними засобами тощо.

Учасники семінару звернули увагу на нестандартний підхід щодо організації заходу та його практичне значення.

Василь Коваленко, страховий експерт з охорони праці відділення ВД ФССНВВПЗ у Київській області

Розпочато добру справу

Управління Держпраці у Миколаївській області затвердило план дій зі створення в кожному районі області інформаційно-консультативних пунктів для надання роз'яснень та консультацій з питань охорони праці фізичним та юридичним особам. Такі пункти, за ініціативою керівництва Держпраці, відкрито у всіх регіонах України для надання послуг насамперед підприємствам агропромислового комплексу та закладам соціально-культурної сфери.

Після звернення Управління Держпраці до Миколаївської облдержадміністрації голови районних держадміністрацій отримали доручення щодо виділення місця для надання консультацій, забезпечення зв'язком, призначення відповідальних осіб, донесення інформації до керівників підприємств, установ і організацій та населення районів про роботу зазначених пунктів під час проведення виробничих нарад та за допомогою місцевих ЗМІ.

Станом на 1 червня 2016 р. інформаційно-консультативні пункти вже створено в 16 районах області з 19. У тих містах і районах, де є підрозділи Управління Держпраці, такі послуги надаються вже давно. У деяких районах пункти розташовано в кабінетах райдержадміністрацій, де ведуть прийом державні інспектори Держпраці, закріплені за районами. В інших районах надано здебільшого кабінети відділень Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань.

У районах, де у штатному розкладі адміністрацій немає спеціалістів з охорони праці, відповідальними особами призначено заступників голів райдержадміністрацій.

Населення та роботодавці отримали всю потрібну інформацію про роботу інформаційно-консультативних пунктів. До деяких з них уже звернулися керівники та спеці-



лісти з охорони праці сільгосп підприємств, підприємці, фізичні особи, яким надані роз'яснення щодо створення безпечних умов праці, оформлення потрібної документації, надання дозволів та з інших питань.

На сьогодні Управління Держпраці розробляє Положення про інформаційно-консультативний пункт, після його затвердження планується провести у кожному районі області семінари для керівників підприємств, установ і організацій.

Володимир Мирян, начальник відділу нагляду в АПК та СКС Управління Держпраці у Миколаївській області



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

ЗАЦІКАВИШ – матимеш потрібний результат



Людмила Артеменко,
головний державний інспектор відділу
нагляду в АПК та СКС управління
Держпраці у Миколаївській області

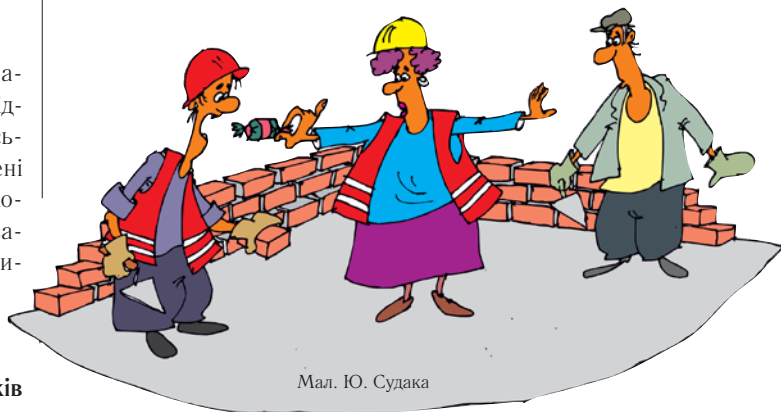
Про досвід стимулювання працівників щодо дотримання норм охорони праці у ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» та на інших підприємствах Миколаївщини.

Стимулювання охорони праці передбачено ст. 25 Закону України «Про охорону праці». На деяких підприємствах, розташованих на території Миколаївської області, де задіяний іноземний капітал і впроваджені міжнародні або європейські стандарти охорони праці, заохочення працівників за дотримання вимог охорони праці не застосовують, оскільки це є обов'язком кожного співробітника. Натомість чітко діє система покарань за порушення вимог охорони праці. На низці ж вітчизняних підприємств, з урахуванням їхнього фінансового стану, розроблені й діють **положення про стимулювання працівників за дотримання вимог охорони праці**, які спрямовані на забезпечення ефективності заходів з охорони праці, підвищення зацікавленості всіх категорій працівників щодо забезпечення та підтримки здорових і безпечних умов праці, зниження ризику виникнення нещасних випадків, профзахворювань та аварій.

Заходи матеріального, дисциплінарного та морального впливу розробляють згідно з чинними нормативно-правовими актами України. Відповідні показники, умови, види і форми заохочення періодично визначають служби охорони праці спільно з профспілками та іншими

підрозділами адміністрацій підприємств. Погоджені й затверджені роботодавцем розрахунки додають до колективного договору. Відповідні положення застосовують під час формування системи оплати праці.

Крім матеріального й морального заохочення, положення передбачають і фінансову та дисциплінарну відповідальність за порушення вимог безпеки або невиконання відповідних заходів. Оцінку дотримання вимог охорони праці для матеріального стимулювання проводять на підставі щомісячного аналізу: виконання профілактичних заходів з охорони праці; стану виробничого травматизму; проф-



Мал. Ю. Судака

захворюваності. Аналіз здійснюють на рівні колективів, структурних підрозділів, окремих працівників, а також керівників і спеціалістів підприємства.



БУДЕ «П'ЯТІРКА» – БУДЕ Й ПРЕМІЯ

У ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» щомісяця проводять оцінку діяльності **ІТП і керівників підрозділів** за п'ятибальною шкалою, відповідно до затверджених критеріїв: за оцінку «відмінно» виплачують премію в розмірі до **15%** посадового окладу; за оцінку «задовільно» або «незадовільно» передбачено зниження премії до **100%**.

Крім цього, у рамках проведення треступінчастого оперативного контролю, за результатами здійснення 3-го ступеня контролю комісією під головуванням генерального директора виставляють оцінки за п'ятибальною шкалою кожному структурному підрозділу. За оцінку «відмінно» підрозділ одержить разову премію, розмір якої визначається наказом по заводу, за оцінку «задовільно» або «незадовільно» премію за місяць йому не виплачують.

Оцінку діяльності **робітників** на підприємствах, де запроваджено мотиваційні елементи СУОП, проводять на підставі до-



тримання ними вимог інструкцій з охорони праці. Збільшення або зменшення розміру премії залежить, відповідно, від того, чи сприяє працівник поліпшенню стану безпеки праці чи, навпаки, порушує вимоги інструкцій.

Наприклад, за виявлення фактів порушень вимог нормативних актів про охорону праці або інших небезпек і повідомлення про це у службу охорони праці чи самостійне вирішення проблеми премію може бути підвищено на **10%** і більше. А якщо працівник внесе раціоналізаторську пропозицію щодо поліпшення стану охорони праці і її буде впроваджено, то за кожну таку ініціативу його премія зростає на **25%**.

За одне-два допущені порушення інструкцій з охорони праці працівника можуть просто попередити про відповідальність, за три й більше — знизити премію на **10%** за кожне. Відсоток зниження премії може коригуватися залежно від виду порушень. Наприклад, за роботу без ЗІЗ або за порушення дисципліни праці (паління на робочому місці та ін.) — на **3%**, технологічного процесу — на **5%**, за неналежне утримання робочого місця чи роботу з використанням несправного інструменту — на **5%**, за роботу на устаткованні без захисних та огорожувальних пристроїв — на **7%** тощо.

Про кількість позитивних чи негативних фактів майстер або інший безпосередній керівник наприкінці кожного місяця доповідає письмово керівнику структурного підрозділу, який своїм розпорядженням ухвалює рішення про збільшення чи зменшення розміру премії і доводить його до відома працівника.

У свою чергу, оцінку роботи з охорони праці **майстра, старшого майстра чи іншого безпосереднього керівника** здійснює керівник структурного підрозділу за поданням керівника служби охорони праці. При цьому враховують стан трудової та технологічної дисципліни на робочих місцях, рівень ризику виникнення нещасного випадку щодо базового, встановленого на поточний період, кількість порушень, допущених підлеглими працівниками, та інші показники. Наприклад, за допущення до роботи на робочому місці, що не відповідає вимогам безпеки, або невжиття заходів покарання до підлеглих працівників, які порушують вимоги безпеки, передбачені нормативно-правовими актами з охорони праці, премію такої особі може бути зменшено на **30%**.



ЗАСТУПНИКІВ ОЦІНЮЮТЬ КЕРІВНИКИ

Оцінку діяльності **керівників структурних підрозділів та їхніх заступників** здійснюють заступники керівника підприємства чи головного інженера за поданням керівника служби охорони праці. При цьому враховують своєчасність виконання наказів, розпоряджень, графіків та інших внутрішніх документів, рівень ризику виникнення нещасних випадків, рівень оцінки підлеглих керівників тощо. Приміром, якщо керівника та безпосереднього керівника визнають винними у допущенні порушень НПАОП, що призвели до нещасного випадку у підпорядкованому їм структурному підрозділі, їх можуть позбавити премії за місяць у розмірі **100%**.

Суворі заходи може бути застосовано до керівників структурних підрозділів у разі незабезпечення працівників ЗІЗ без поважних причин, несвоечасного проведення інструктажів, медоглядів працівників або допущення до роботи за наявності в них медичних протипоказань.

Роботу з питань охорони праці **заступників керівника підприємства, головних спеціалістів та їхніх заступників** оцінює керівник підприємства за поданням керівника служби охорони праці. Основні оціночні показни-

ки їхньої діяльності — це **своечасність виконання вимог внутрішніх документів, результати проведених на підприємстві аудитів, перевірок, експертиз державними наглядовими органами, іншими структурами, організація затверджених заходів з поліпшення стану безпеки тощо**. У разі незадовільної оцінки їхньої роботи керівник своїм розпорядженням може позбавити таких осіб частини або **100%** премії.



Під час оцінки роботи **головного спеціаліста (енергетика, механіка, електрика)** ураховують стан виконання роботи з приведення устаткування, машин і механізмів у відповідність до вимог технічних регламентів, Системи стандартів безпеки праці (ССБП), правил і норм з охорони праці.

Діяльність **служби охорони праці** оцінює керівник підприємства або його заступник з питань охорони праці. Розмір премії залежить від вжитих службою заходів з підвищення рівня безпеки виробництва. Розпорядженням керівника підприємства премію може бути частково знижено або, у разі незабезпечення контролю за виконанням затверджених заходів з охорони праці, невідповідності вимогам законодавства з охорони праці ухвалених службою рішень, проведених розслідувань нещасних випадків чи профзахворювань, несвоечасності або свідомого надання недостовірних даних під час перевірок або підготовки статистичної звітності з охорони праці, — узагалі не нараховано.



САНКЦІЇ ПЕРЕДБАЧАЮТЬ У КОЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРІ

У **колективному договорі** може бути передбачено й разові санкції у формі дострокового позбавлення або зменшення розмірів надбавок до заробітної плати у разі допущення разових грубих або неодноразових порушень вимог безпеки, що призвели до нещасного випадку чи аварії на виробництві. Також премію можуть не нараховувати за місяць або за більший період особі, яка притягувалася до адміністративної відповідальності органом державного нагляду за охороною праці.

За порушення вимог безпеки розпорядженням чи наказом по підприємству будь-якому працівнику, незалежно від того, яку посаду він обіймає, можуть **не лише зменшити розмір премії, а й притягнути його до дисциплінарної відповідальності**.

Але найголовніше, щоб заходи зі стимулювання працівників не суперечили нормам трудового законодавства.

Фото С. Колесника та з Інтернету

Удосконалення БЕЗ РУЙНУВАНЬ



**Найнеосвіченішим
виявляється той, хто
вважає, що знає все**

Маргарита Наваррська



Наталія Віжул, начальник відділу політики охорони праці департаменту з питань праці Держпраці

Державна служба України з питань праці ініціювала громадське обговорення змін до нормативно-правової бази стосовно навчання з питань охорони праці.

Два засідання робочої групи за участю працівників Держпраці, спеціалістів з охорони праці, представників профспілок та роботодавців надало змогу сформулювати основні проблеми щодо виконання статті 18 «Навчання з питань охорони праці» Закону України «Про охорону праці» та шляхи їх розв'язання.

Метою зазначених зустрічей було почути тих, хто на практиці займається організацією навчання з питань охорони праці на підприємстві та безпосередньо може оцінити результативність такого навчання, хто знає недоліки в застосуванні нормативно-правової бази.

Підтримку державницької політики щодо потреби захисту інтересів працівників у частині організації роботодавцями повноцінного навчання з питань охорони праці було отримано від профспілок. Є розуміння того, що, зважаючи на фінансову заінтересованість суб'єктів господарювання, які надають відповідні послуги, дуже важливо не перетворити навчання з питань охорони праці на об'єкт банального заробітку коштів.

Уже багато років тривають розмови про наближення законодавства України до права Європейського Союзу. На сьогодні стратегічним орієнтиром стосовно внесення змін до чинного законодавства України є ратифікована Верховною Радою та Європейським Парламентом Угода між Україною та ЄС. На часі імплементація у національне законодавство положень Рамкової Директиви Ради з 12 червня 1989 року 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та здоров'я працівників під час роботи». Стаття 12 відповідної директиви містить основні вимоги до навчання працівників на підприємстві.

Стаття 13 Закону України «Про охорону праці» встановлює обов'язки роботодавця створити умови праці відповідно до нормативно-правових актів та забезпечити додержання вимог законодавства стосовно прав працівників з охорони праці, за що він несе безпосередню відповідальність. На роботодавця покладається також обов'язок навчати працівників безпечним правилам роботи.

Загальна норма щодо навчання з питань охорони праці під час прийняття на роботу і в процесі роботи закріплена статтею 18 Закону України «Про охорону праці» та регла-

ментується Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованим у Мін'юсті України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі — *Типове положення*).

Результатом роботи з перегляду Типового положення став проект наказу Міністерства соціальної політики України «Про внесення змін до наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15». **Проект акта для громадського обговорення розміщено на офіційному сайті Державної служби України з питань праці: <http://dsp.gov.ua/>.**

Під час опрацювання змін до Типового положення було враховано рішення Державної регуляторної служби України від 11.08.2015 № 3 «Про необхідність усунення Державною службою України з питань праці порушень принципів державної регуляторної політики згідно з вимогами Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності». Обґрунтуванням для прийняття відповідного рішення було те, що дія Типового положення, яке стосується навчання з питань охорони праці тільки в ДП «Головний навчально-методичний центр Держгірпромнагляду України» певних категорій посадових осіб і фахівців центральних та місцевих органів виконавчої влади, підприємств (чисельністю понад 1000 працівників), керівників та викладачів кафедр охорони праці вищих навчальних закладів і галузевих навчальних центрів та інших, порушує такі обов'язкові принципи державної регуляторної політики, передбачені статтею 4 зазначеного Закону, як адекватність, ефективність, збалансованість.

Слід зазначити, що запропоновані Державною регуляторною службою України зміни не знайшли підтримки у сторін соціального діалогу — Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні. Позиції врегульовувалися вже на узгоджувальній нараді.

Проектом передбачено усунення зайвих обмежень щодо організації навчання з питань охорони праці на підприємстві, зокрема:

⇒ виключається норма щодо обов'язкової участі представника Держпраці або територіального органу у складі комісії під час первинної перевірки знань з питань охорони праці у працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки;

⇒ роботодавцю надається право самостійно вирішити питання щодо потреби видачі посвідчень про перевірку знань з питань охорони праці на підприємстві;

⇒ виключається норма щодо обов'язкового проходження спеціального навчання (пожежно-технічний мінімум), оскільки дане питання врегульоване Кодексом цивільного захисту України;

⇒ впроваджується дистанційна форма перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві тощо.

Отже, тепер докладніше про зміни до Типового положення.

1. Враховуючи, що чинне Типове положення регулює як процес організації навчання з питань охорони праці працівників на виробництві, так і вивчення нормативних дисциплін з охорони праці в закладах, які надають фахову освіту, введено поняття «**заклад освіти**». І окремо даються визначення, що таке **навчальний центр** та **галузевий навчальний центр**.

2. Типове положення приведено у відповідності до вимог Закону України «Про охорону праці» стосовно **громадського контролю** за його дотриманням.

3. У пункті 3.2 замість імперативної норми щодо обов'язковості ознайомлення працівників з відповідними положеннями підприємств про навчання з питань охорони праці, а також із сформованими планами-графіками проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, **обов'язком роботодавця буде тільки оприлюднити відповідні нормативні акти підприємства**, що в свою чергу суттєво скоротить час роботодавця на виконання норм законодавства.

4. Виключаються норми, **які стосуються проходження спеціального навчання (пожежно-технічний мінімум)**. Це питання врегульоване Кодексом цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI:

⇒ частина 8 статті 20: «До завдань та обов'язків суб'єктів господарювання належить здійснення навчання працівників з питань цивільного захисту, у тому числі правилам техногенної та пожежної безпеки»;

⇒ частина 4 статті 40: «Особи під час прийняття на роботу та працівники щороку за місцем роботи проходять інструктаж з питань цивільного захисту, пожежної безпеки та дій у надзвичайних ситуаціях»;

⇒ частина 5 статті 40: «Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною небезпекою, мають попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки».

5. Враховуючи, що Законом України «Про охорону праці» встановлена особиста відповідальність роботодавця за охорону праці на підприємстві, свою підтримку у соціальних партнерів здобула пропозиція щодо **виключення з чинного Типового положення вимоги про обов'язковість участі представника уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці або його територіального управління у складі комісії під час первинної перевірки знань з питань охорони праці у працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки**. Механізм здійснення відповідної перевірки знань завжди ускладнювало встановлення різниці між первинною та іншими видами перевірки знань у працівників.

6. Новелою цього нормативно-правового акта стане **врегулювання порядку проведення тестування, заліку або іспиту у формі дистанційної перевірки знань та встановлення до такого виду перевірки знань вимог, а саме:**

⇒ забезпечення візуальної аутентифікації того, хто проходить перевірку знань з питань охорони праці;

⇒ особиста присутність членів комісії з перевірки знань з питань охорони праці під час іспитів.

Дистанційна перевірка знань реалізується шляхом передавання відео-, аудіо-, графічної і текстової інформації у синхронному режимі.

7. Пропонується надати право роботодавцю **самостійно приймати рішення щодо потреби у видачі** посвідчень про перевірку знань з питань охорони праці на підприємстві. Залишається вимога обов'язкової видачі посвідчень тим, хто виконує роботи підвищеної небезпеки.

8. На виконання рішення Державної регуляторної служби України у пункті 5.2. Типового положення замінити «у Головному навчально-методичному центрі Держгірпромнагляду» на «у **навчальних центрах, визначених в установленому порядку**».

Враховуючи багаторічний досвід ГНМЦ, а також інших навчальних центрів, які здобули визнання у роботодавців та працівників в усіх областях України, запровадили найуспішніші практики у викладанні безпечних методів і прийомів виконання робіт, вони матимуть змогу навчати цим питанням посадових осіб найвищої управлінської ланки. Держпраці вже підготувала проект відповідного порядку. В разі державної реєстрації наказу про зміни до Типового положення, проект Порядку про підтвердження спроможності навчальних центрів проводити навчання з питань охорони праці для категорії посадових осіб, зазначених у пункті 5.2 Типового положення, буде надано на розгляд та погодження до Міністерства соціальної політики України.

Зважаючи на думку освітян, пропонується в Типовому положенні залишити норму, яка зобов'язує навчати в **центрах, визначених в установленому порядку**, керівників та викладачів кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, керівників і штатних викладачів галузевих навчальних центрів.

Окремо слід сказати про пропозиції, що через об'єктивні причини не враховані в проекті змін до Типового положення.

Одна з таких пропозицій насамперед стосувалася зниження рівня контролю з боку наглядових органів за здійсненням перевірки знань після проведення відповідного навчання у суб'єктів господарювання, які у визначеному законодавством порядку проводять таке навчання. Також не можна було прийняти пропозицію об'єднати в часі такі різні види навчання, як вступний або первинний інструктаж і стажування (дублювання), з огляду на різні цілі, які стоять перед кожним із цих навчань.

Цікаво, що навіть діти, які щороку стають учасниками Всеукраїнського конкурсу малюнка «Охорона праці очима дітей», розуміють, що допускати до самостійної роботи, зокрема під наглядом досвідченого керівника, можна тільки проінструктованих та навчених працівників.



Усі інші запропоновані зміни пов'язані здебільшого із змінами нормативно-правової бази України впродовж минулих років.

Загалом чинне Типове положення відповідає основній вимозі міжнародного та національного законодавства: навчання з питань охорони праці для працівників має бути в тому обсязі, якого вистачатиме для їхньої безпечної роботи у конкретного роботодавця, і в результаті зміни місця роботи відповідальність за життя і здоров'я працівника перекладається на іншого роботодавця. Відповідна норма зобов'язує забезпечувати навчання працівника з урахуванням специфіки виробництва і виду діяльності на новому місці роботи.

ЗВЕРНИ УВАГУ!

Зниження уваги є однією з найпоширеніших психофізіологічних причин нещасних випадків на дорогах, у виробництві та побуті. У цій статті про способи розвитку уваги у професійній діяльності.



Ольга Грінцова,
кандидат
психологічних наук,
психолог-практик

Значення хорошої концентрації уваги для ефективної професійної діяльності складно переоцінити. У житті кожної людини буває, коли неможливо зосередитися на роботі, потрібна інформація забувається і вловити суть запитань, з якими звертаються колеги, вкрай важко. Увесь день людину не полишає відчуття, що вона щось забула. І навпаки, в інші дні, коли концентрація уваги висока, — працюється легко, вдається встигнути більше запланованого й навіть залишається вільний час.



Розвивати увагу особливо важливо для гарантування безпеки людей, які працюють на виробництві, оскільки рутинна й монотонність роботи, «конвеєр», постійний шум, висока складність і відповідальність праці та, як наслідок, переживання хронічного стресу, значно послаблюють увагу людини.



ЩО Ж ТАКЕ УВАГА Й ВІД ЧОГО ВОНА ЗАЛЕЖИТЬ?

Увага — це особливий стан успішної й максимально ефективної організації всіх пізнавальних процесів людини: сприйняття, пам'яті, мислення, уяви.

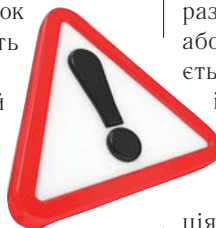
Увага — це також здатність людини зосереджувати свою інтелектуальну діяльність на найважливіших для неї питаннях та одночасно відволікатися від другорядних.

У повсякденному житті увагу людини постійно привертають різні яскраві, нові й цікаві подразники (нові люди, зміни в інтер'єрі на роботі, оголошення, інформаційні стенди та ін.). Це мимовільна увага, наша природна здатність концентруватися на найбільш помітних, незвичайних стимулах. Активізація мимовільної уваги

може бути й причиною відволікання людини від важливого професійного завдання на другорядний, незначний стимул. У ситуації наступного забування співробітником незавершеного професійного завдання (не вимкнені прилади, електрика, газ, вода...) імовірність аварій і травматизму на виробництві значно зростає.

Найбільше значення для успішної професійної діяльності має **увага довільна** — здатність людини концентруватися не на найбільш привабливих і цікавих, а на найважливіших робочих моментах. Довільна увага нерозривно пов'язана з вольовими зусиллями, тому її розвиток безпосередньо залежить від рівня розвитку волі.

Увага, як складний психічний процес, має різні властивості. Для того щоб розвивати довільну увагу в конкретному виді професійної діяльності, потрібно знати, які саме властивості уваги в ній найзначиміші. І такими властивостями є зосередженість, стійкість, переключення, обсяг і розподіл.



ЗОСЕРЕДЖЕНІСТЬ УВАГИ

— це здатність людини відволікатися від усього непотрібного, другорядного й концентрувати свою активність на найважливішому в цей момент виді діяльності. Якщо зосередженість уваги на роботі висока, людина у такі моменти буквально не бачить і не чує того, що відбувається навколо.



СТІЙКІСТЬ УВАГИ

— це характеристика, відображає зможу займатися одним видом діяльності протягом тривалого часу. Стійка висока концентрація уваги до одного виду діяльності в дорослої людини зберігається, як правило, протягом 10—15 хвилин. Потім відбувається короточасне зниження активності уваги, яка відображає природний «відпочинок» нервової системи. Такі моменти природного «перезавантаження» психіки дають змогу підтримувати високий рівень уваги до однієї діяльності впродовж кількох годин. Стійкість уваги підвищується в тому разі, якщо людині цікава її діяльність або вона глибоко розуміє й переймається її значимістю для себе та/чи інших людей. Тому використання на виробництві засобів наочної агітації, які демонструють, де і як саме застосовується продукція підприємства в житті людей, сприяє збільшенню відповідальності й уважності співробітників у процесі роботи.



ПЕРЕКЛЮЧЕННЯ УВАГИ

— відображає здатність особистості зберігати високу концентрацію уваги під час змінювання одного виду діяльності на інший. Переключення уваги співробітника в процесі трудової діяльності з одного виду роботи на інший також сприяє підтримці високої концентрації уваги протягом робочого дня. Однак, використовуючи переключення уваги для підтримки її високої концентрації, слід намагатися спочатку завершити одне завдання, а потім починати інше. Так, один із провідних бізнес-тренерів Брайан Трейсі підкреслив, що не існує такого явища, як «багатоцільність». Найкращі результати професійної діяльності дає одночасна концентрація людини на виконанні одного завдання. До того ж кожне незавершене завдання протягом дня призводить до суб'єктивного відчуття зниження уваги та інтелектуальної активності особистості на 10 пунктів. Якщо впродовж робочого дня людина не може

завершити кілька професійних завдань, наприкінці дня її концентрація уваги значно знижується, виникають переживання розгубленості, збентеженості, незадоволеності собою, відчуття того, що докладено багато зусиль, проте результату немає. Така негативна установка надалі ускладнює концентрацію уваги на вирішенні професійних завдань.

Специфіка роботи в низці професій припускає потребу людини одночасно контролювати кілька процесів, приладів, справ, підлеглих, які виконують спільну роботу. Це пілоти, водії, секретарі, керівники, вчителі, екскурсоводи та представники багатьох інших видів праці. У людей таких професій найбільше значення мають обсяг і розподіл уваги.



ОБСЯГ УВАГИ — це та кількість явищ, на яких людина може зосередити увагу одночасно. За спостереженнями вчених і практиків, обсяг уваги дорослої людини становить від 5 до 14 об'єктів одночасно. Згідно із законом уваги « 7 ± 2 », людина може одночасно концентруватися на 5–9 об'єктах, не пов'язаних між собою. Якщо між об'єктами або процесами, які потрібно контролювати, існують логічні взаємозв'язки, людина сприймає їх як єдину систему. У такому разі обсяг уваги зростає.



РОЗПОДІЛ УВАГИ дає нам змогу одночасно успішно виконувати кілька видів діяльності. Розподіл уваги можливий у тих ситуаціях, якщо людина не дуже глибоко зосереджена на одному з видів своєї активності, а також якщо такий розподіл відбувається за участі різних систем аналізаторів. Наприклад, секретар може одночасно розмовляти по телефону та набирати текст на комп'ютері. Але розподіл уваги не відбувається між двома видами діяльності, з якими взаємодіє одна аналізаторна система. Наприклад, водій не може водночас уважно стежити за двома дорогами, а керівникові складно відразу вирішувати два логічних завдання.

На розвиток властивостей уваги людини впливає і чинник гендера. У чоловіків, як правило, вище показники стійкості й зосередженості уваги, у жінок — обсягу та розподілу. Швидкість переключення уваги здебільшого залежить від типу темпераменту. У холериків і сангвініків вона переважно вище, ніж у флегматиків і меланхоліків.

Вправи для розвитку уваги

Усі властивості уваги можна розвивати за допомогою спеціальних вправ. Така робота над собою буде ефективнішою, якщо попередньо виявити вихідний рівень власної уважності. До найпоширеніших методик діагностики уваги належать:

- тест Мюнстерберга й тест Торндайка для діагностики вибірковості уваги, вміння зосереджувати увагу на важливих речах навіть за наявності перешкод;
- тест «Коректурна проба» Бурдона-Анфімова для дослідження концентрації, динаміки, переключуваності та загальної продуктивності уваги;
- методика Горбова «Червоно-чорна таблиця» для вивчення переключення і розподілу уваги;
- лічба за Е. Крепеліном для виявлення стійкості уваги під час монотонної роботи та ін.

Для розвитку властивостей уваги існує безліч вправ. Їхнє виконання не вимагає спеціальних умов. Розвивати увагу можна в будь-яку вільну хвилину на роботі, у дорозі, вдома — між справами. Прикладами можуть бути такі найпростіші вправи:

① Увійшовши в знайоме чи незнайоме вам приміщення (офіс, магазин, кімната, подвір'я) поглядом «сфотографуйте» те, що ви бачите. Відверніться на хвилину й спробуйте згадати всі деталі побаченої «картини». Відтак подивіться на це приміщення ще раз і проаналізуйте, що ви запам'ятали правильно, а що — ні. Матеріалом для цієї вправи може бути зовнішність незнайомої вам людини, предмети, що лежать на столі в колеги, інформаційний стенд або банер на роботі, вулиці, у транспорті та ін.;

② Візьміть аркуш паперу та дві ручки або два маркери. На аркуші одночасно правою та лівою рукою малюйте одну й ту саму цифру, просту геометричну фігуру або літеру. Коли впораєтесь із цією вправою, її потрібно ускладнити: малювати різні фігури/цифри/літери правою та лівою рукою. Такі вправи добре тренують розподіл уваги;

③ Простою вправою для розвитку здатності до концентрації уваги на одному об'єкті є «лінія». На аркуші паперу потрібно повільно вести ручкою лінію й думати тільки про неї. Як тільки виникають сторонні думки — робиться позначка на лінії. На роботі або в транспорті можна аналогічно подумки концентруватися на будь-якому одному об'єкті — предметі або людині — й думати лише про нього. Кількість «збоїв» уваги (сторонніх думок) підраховується;

④ Більш складною вправою для розвитку розподілу уваги під час роботи зорової системи сприйняття є одночасне читання тексту і лічба. Потрібно читати будь-який текст і одночасно підраховувати кількість слів у ньому. В міру розвитку уваги завдання потрібно ускладнити: підраховувати не кількість слів, а літер у тексті одночасно з його читанням. Таким чином, тренується не лише розподіл, а й обсяг уваги;

⑤ Ще однією вправою для розвитку розподілу уваги є «Дальтонік». Для нього використовується аркуш паперу з надрукованими на ньому різними кольорами назвами кольорів. При цьому текст і колір шрифту не збігаються. Наприклад, слово «чорний» може бути надруковане зеленим або червоним шрифтом. Для тренування уваги потрібно швидко читати написаний текст, але не слова, а колір шрифту, яким він написаний. Наприклад, слово «чорний», написане зеленим шрифтом, читається як «зелений». З розвитком уваги швидкість читання й тривалість вправи слід збільшувати. Таким чином, розвивається не тільки розподіл, а й стійкість уваги.

Щоденне виконання кількох вправ для розвитку уваги хоча б двічі-тричі по 5 хвилин дасть змогу істотно знизити відволікання уваги та підвищити її концентрацію без значних додаткових зусиль.

Робота з розвитку уваги буде більш ефективною, якщо з добром вправ ви врахуєте насамперед ті властивості уваги, які найважливіші саме у вашій професії.



Чесноти і безпека ДОРОЖНЬОГО РУХУ



Галина Шукалюк,
викладач охорони праці,
Рівненський
професійний ліцей

Практичні поради з виховання у майбутнього водія особистої відповідальності за безпеку дорожнього руху будуть корисними для викладачів середніх шкіл і професійних освітніх закладів.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, унаслідок автомобільних аварій у світі щороку гине майже 1,3 млн осіб. У міжнародному рейтингу смертності на дорогах Україна перебуває приблизно посередині, а в масштабах Європи статистика значно гірша: 13,5 на 100 тис. населення (рис. 1).

Адміністративні важелі впливу на поведінку учасників дорожнього руху, зокрема збільшення штрафів за порушення Правил дорожнього руху, поступово втрачають свою ефективність. Як показує досвід країн Європейського Союзу, щоб знизити рівень смертності в результаті ДТП, потрібна реалізація комплексних заходів щодо забезпечення безпеки дорожнього руху.

Сучасні професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку водіїв згідно з Державним стандартом професійно-технічної освіти 8322.ОІ.00.60.24-2012 «Водій автотранспортних засобів» (далі — Держстандарт), розробленим відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20.05.2009 № 487 та ст. 32 Закону України «Про професійно-технічну освіту». Цей Держстандарт є обов'язковим для виконання всіма закладами, підприємствами, установами та організаціями, що здійснюють підготовку кваліфікованих працівників, незалежно від їх підпорядкування та форми власності.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника професійно-технічного навчального закладу, визначена

вказаним Держстандартом, передбачає знання водієм Правил дорожнього руху, порядку й умов перевезення пасажирів і багажу; володіння основами керування автотранспортними засобами; знання можливих причин дорожньо-транспортних пригод та способів їх запобігання.

Водій повинен уміти керувати транспортним засобом у різних дорожніх умовах, забезпечувати належний технічний стан транспортного засобу, заправляти транспортні засоби паливом і мастильними матеріалами, оформлювати дорожню документацію, надавати першу допомогу потерпілим у ДТП. Обов'язковим є знання правил безпечного ведення робіт, пожежної безпеки та санітарії під час технічного обслуговування автотранспортного засобу та роботи на лінії.

Реалізація зазначених вимог досягається шляхом змістовного наповнення навчальних програм з професійно-теоретичної підготовки (предмети «Охорона праці та навколишнього середовища», «Будова та експлуатація легкового автомобіля», «Будова та експлуатація вантажного автомобіля», «Правила дорожнього руху», «Основи безпеки дорожнього руху та перша медична допомога при ДТП», «Професійна етика та культура водіння») і професійно-практичної підготовки (предмет «Водіння автомобіля»).

Утім, Державний стандарт обумовлює лише загальнопрофесійні вимоги, визначаючи, що учню слід знати і вміти. Водночас для успішної й безпечної професійної діяльності водій повинен володіти певними психологічними якостями та рисами, характерними для безпечного типу поведінки. Тому в умовах стандартизації освіти підготовка водіїв має здійснюватися комплексно за допомогою грамотного планування не лише навчальної, але й виховної роботи з учнями, що здобувають професію водія.

Запропонований нижче виховний захід покликаний сприяти усвідомленню учнями того факту, що безпека дорожнього руху залежить особисто від кожного водія. Учні аналізують позитивні риси свого характеру і те, як ці риси сприяють підвищенню професійної майстерності водія та забезпеченню безпеки дорожнього руху.

Обладнання та матеріали для проведення заходу: дошка з магнітами, кольоровий папір, ножиці, маркери (олівці), текст інформаційного повідомлення (додаток), бланки «Мої чесноти» (рис. 2).

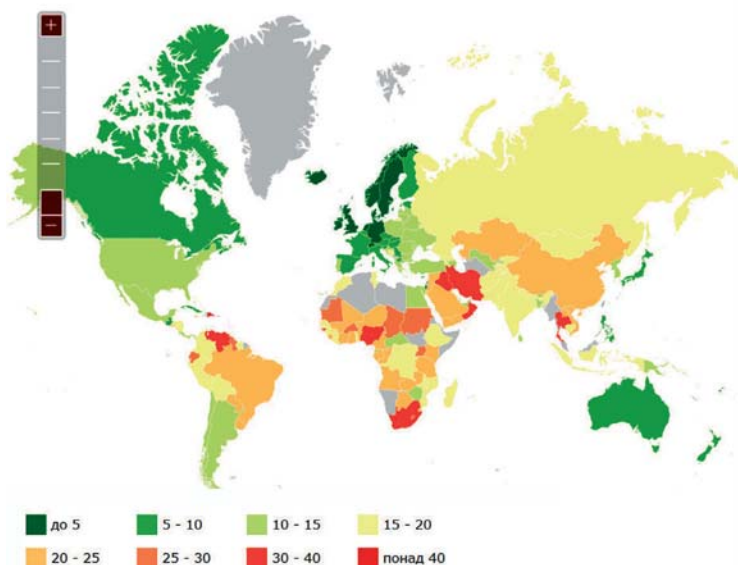


Рис. 1. Розрахункові показники смертності в ДТП серед країн світу



ПЛАН ВИХОВНОГО ЗАХОДУ

1. Вправа «Привітання»

Кожен учасник вітається з присутніми, називає своє ім'я. Потім коротко розповідає, на якому автомобілі він хотів би їздити (називає марку, колір і, за бажанням, характеристики авто). Кожного учасника вітають оплесками.

2. Вправа «Мій автомобіль – мій характер»

Учасники отримують кольоровий папір, маркери, ножиці, клей. Пропонується вирізати свій автомобіль, розфарбувати, оздобити його. Далі учасники по черзі описують «характер» свого авто: швидкість, надійність, потужність тощо.

Звучить інформаційне повідомлення «Позитивні риси характеру» (див. додаток). На екрані демонструється перелік позитивних рис характеру.

Прослухавши інформаційне повідомлення, кожен учасник на аркуші записує перелік рис характеру, які, на його думку, повинен мати власник описаного ним автомобіля.

3. Вправа «Мої чесноти»

Учні отримують бланки «Мої чесноти». Кожен вписує у бланк чотири позитивні риси свого характеру (чесноти) та короткий опис ситуації, в якій він проявив ці риси.

Учні роблять висновки про свій характер, свої чесноти, сильні сторони своєї особистості.

4. Вправа «Люди навколо мене»

На дошці закріплено макет дороги. Учні розміщують на дорозі свої автомобілі.

Один з учасників обирає якийсь із автомобілів (не свій) і відповідає на запитання інших учнів про цей автомобіль та його власника.

Наприклад:

- Куди їде Сашко?
- На базар.
- Хто ще, крім нього, перебуває в авто?
- Дружина.
- Як її звати?
- Катя.
- А діти в них є?
- Так, дочка Оленка і син Андрій.

Провівши аналогічні обговорення інших учасників дорожнього руху та їхніх автомобілів, учні відповідають на запитання педагога:

- Яким чином безпечна поїздка Сашка (чи іншої людини) залежить від нього самого?
- Яким чином безпечна поїздка Сашка (чи іншої людини) залежить від інших учасників дорожнього руху?

5. Вправа «Безпека дорожнього руху залежить від мене»

Учням пропонується відповісти на такі запитання:

- Які риси характеру сприяють безпечній поведінці на дорозі?
- Які з цих рис розвинені у вас значною мірою і проявляються в щоденному житті?

Учні роблять висновок про те, що притаманні їм позитивні риси характеру впливають на безпечну поведінку на дорозі, і, здобувши професію водія, вони будуть здатні забезпечити безпеку дорожнього руху, поважаючи всіх його учасників.

6. Завершення заходу

На дошці закріплено зображення гаража. Учням пропонується розмістити свої авто залежно від того, наскільки корисним був для них виховний захід: чим більше користі – тим ближче до гаража вони закріплюють свої автомобілі.

Педагог пропонує учасникам подякувати один одному оплесками за участь.



Рис. 2. Приклад бланка для проведення виховного заходу

ДОДАТОК

Інформаційне повідомлення «Позитивні риси характеру»

У 2004 р. психологи Селігман і Петерсон опублікували довідник «Сильні риси характеру та чесноти: довідник і класифікація». Вони визначили 24 позитивні риси людини (чесноти) та поділили їх на шість груп:

- **мудрість і знання:** креативність, цікавість, критичне мислення, потяг до знань, бачення перспективи;
- **справедливість:** патріотизм, почуття справедливості, лідерські якості;
- **смівливість:** хоробрість, наполегливість, чесність, ентузіазм;
- **людяність:** любов, доброта, толерантність;
- **стриманість:** милосердя, скромність, обачність, самоконтроль;
- **внутрішній світ:** почуття прекрасного, вдячність, оптимізм, почуття гумору, духовність.

Список Селігмана і Петерсона було складено на основі того, які риси характеру мають найбільшу цінність у різних культурах і релігіях.

ЕКІПАЖ ТЕХНОЛОПЧНА 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



ШТАНГИ ІЗОЛЮЮЧІ ОПЕРАТИВНІ



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

Реклама

Головне завдання – ПОСИЛИТИ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Незважаючи на суттєве зниження рівня виробничого травматизму в I кв. 2016 р. у Донецькій області, він залишається досить високим. Нинішня відсутність механізму мотивації роботодавців до створення безпечних і нешкідливих умов праці та контролю цих питань Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань України (далі – Фонд) спричиняє численні нещасні випадки, профзахворювання та людські жертви.

Разом із загальним зниженням рівня виробничого травматизму в Донецькому регіоні в деяких його районах цей показник виріс. Приміром, кількість нещасних випадків на виробництві збільшилася у Торецьку – на 6 випадків, або на 54,5%, Мирнограді (Димитров до 2016 р.) – на 9 випадків, або на 44,4%, Маріуполі – на 2 випадки, або на 7,6%, Мар'їнському районі – на 3, Красному Лимані – на 2, Костянтинівці – на 1 випадок.

Найбільшу кількість нещасних випадків на виробництві зареєстровано у таких містах, як: Маріуполь (16,3%), Красноармійськ (14,5%), Добропілля (9,9%), Торецьк (9,9%), Мирноград (7,6%), Краматорськ (7,0%), Вугледар (6,4%), Новогродовка (4,6%), Селидове (4,6%).

Також у регіоні спостерігаються негативні показники профзахворюваності. У I кв. 2016 р. проти I кв. минулого року кількість профзахворювань збільшилася на 42 випадки (з 39 до 81). Це пов'язано з тим, що у 2015 р. на Донеччині не працювала клініка профзахворювань, і потерпілі проходили обстеження в Інституті гігієни праці м. Києва вже у I кв. 2016 р.

Найбільшу кількість випадків професійних захворювань зареєстровано у містах: Торецьку – 20 (2015 р. – 5, +15), Добропіллі – 20 (2015 р. – 4, +16), Красноармійську – 17 (2015 р. – 16, +1), Новогродовці – 6 (2015 р. – 5, +1), Краматорську – 6 (2015 р. – 4, +2) Вугледарі – 5 (2015 р. – 1, +4).

Зниження рівня профзахворюваності зафіксовано тільки у м. Мирнограді – на 1 випадок. У структурі профзахворювань перше місце належить хворобам органів дихання – 33% від загальної кількості по Донецькій об-

ласті (27 випадків). На другому місці – захворювання опорно-рухового апарату (радикулопатії, остеохондрози, артрити, артрози) – 28% (23 випадки). Третє місце за вібраційною хворобою – 9% (7 випадків).

Аналізуючи причини нещасних випадків та профзахворювань в області, дуже прикро усвідомлювати, що більшості з них можна було б запобігти, якби керівники та спеціалісти служби охорони праці підприємств вчасно організовували профілактичні заходи.

Перевірки страховими експертами з охорони праці відділень Управління ВД Фонду у Донецькій області показують, що на деяких підприємствах відсутні служби охорони праці. Як наслідок – немає кому забезпечувати та контролювати навчання, перевіряти знання з питань охорони праці, проводити інструктажі, організовувати обов'язкові медичні огляди працівників тощо. Часто положення про інструкції з охорони праці або відсутні, або не відповідають вимогам нормативних актів. Крім того, посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, не пройшли встановлені законодавством навчання та перевірки знань з питань охорони праці.

Усім керівникам таких підприємств, установ та організацій внесено подання щодо усунення порушень нормативних актів з питань охорони праці. Проте, як доводить практика, будь-які адміністративні заходи є неефективними та не можуть забезпечувати підвищення рівня охорони праці.

Вигідніше – спрямовувати ресурси на запобігання травматизму та профзахворюванням, ніж компенсувати потім втрати. Для цього страхові експерти відділень Фонду в області під час відвідувань надають практичну допомогу керівникам та спеціалістам з охорони праці щодо створення СУОП на

підприємствах, установлення комп'ютерних програм «Пошукова система «Нормативно-довідкові матеріали з охорони праці» та інші методичні рекомендації. Також для надання роботодавцям постійної допомоги у створенні безпечних та нешкідливих умов праці, страхові експерти консультують страховальників, організовують проведення семінарів, нарад, засідань за круглим столом, розповсюджують нормативні акти, пам'ятки та іншу спеціальну літературу, беруть участь і надають практичну допомогу в опрацюванні та впровадженні СУОП на підприємствах, у роботі комісій з навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємствах, у засіданнях комісій з безпечної життєдіяльності міст та районів, у розслідуванні 100% нещасних випадків та професійних захворювань.

На семінари-наради залучаються представники державних установ, професійних спілок, лікувально-профілактичних закладів та підприємств-страховальників. У процесі таких заходів розглядаються питання дотримання законодавства з охорони праці, особливо виконання ст. 13 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою роботодавці зобов'язані 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 сфері охорони праці. Роботодавці безпосередньо відповідають за порушення зазначених вимог.

Під час вищезазначених заходів страхові експерти постійно налаштовують роботодавців на те, що профілактична робота може бути ефективною лише в разі її щоденного проведення, з кожним працівником окремо, з урахуванням особливостей його робочого місця та роботи.

Що раніше працівник усвідомить і розпізнає назрілу виробничу небезпеку – то безпечнішими стануть умови його роботи. Набуття працівниками досвіду щодо виявлення небезпечних ситуацій до початку і під час роботи – один з найголовніших напрямів профілактики виробничого травматизму.

Сергій Павлюченко, журналіст

Проблеми поглиблюються, а інтерес до них послабшав

Стан ліфтового господарства й підйимальної техніки в Україні засмучує, і перспективи його поліпшення поки не райдужні. Учені пропонують розв'язати проблему за допомогою реалізації програми «Ліфти України». Слово за урядом.

Конференцію з безпечної експлуатації підйимальних споруд проводять в Одесі щорічно від 2001 р. Цього року вона відбулася наприкінці травня. Здебільшого конференція була міжнародною, найактивнішу підтримку заходу, беручи в ньому участь, надавали ГУ «ННДІПБОТ» і державний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці. На думку багатьох учасників нинішньої конференції, вона була однією з найменш численних і вже не міжнародною. Хоча питання, винесені на порядок денний, були, як завжди, актуальні й життєво важливі. Це розробка концепції національного інфраструктурного проекту «Ліфти України», безпечна експлуатація підйимальних споруд, практика застосування технічних регламентів, сучасні методи діагностики, оцінка ризиків під час експлуатації застарілого парку підйимальних споруд, зокрема і ліфтів.



Керівник НТА «Підйомні споруди», професор **Микола Андрієнко**

Під час конференції заслухали понад 15 доповідей і повідомлень, зокрема і з такої тематики:

- ✓ концепція національного інфраструктурного проекту «Ліфти України»;
- ✓ підвищення енергоефективності роботи ліфтів і ліфтового встаткування як фактор реалізації Плану дій зі стійкого енергетичного розвитку м. Одеси;
- ✓ підйимальні машини й механізми під час будівництва й експлуатації нового термінального комплексу Міжнародного аеропорту «Одеса»;
- ✓ вимоги до організацій, що забезпечують моніторинг, експертизу й діагностику ліфтів;
- ✓ регламент менеджменту ризику підйимальних споруд зі скінченим терміном служби;

✓ перспективи імплементації деяких аспектів законодавства ЄС.

Як завжди, найважливіше й найбільш чітке для України питання – безпечна експлуатація ліфтів. За даними Мінрегіону України, на 01.07.2015 р. (це дата останнього моніторингу) ліфтове господарство житлового фонду України характеризується так:

- ✓ загальна кількість ліфтів – 84 008, з них диспетчеризовано – 49 019 (58,35%);
- ✓ кількість ліфтів, що експлуатуються понад 25 років, – 49 228 (58,6%);

- ✓ кількість ліфтів, що не працюють, – 2134;
- ✓ кількість відремонтованих ліфтів – 1830 з 13 149, що підлягають ремонту;
- ✓ кількість ліфтів, що підлягають заміні, – 8226.

Практика показала, що розв'язати проблему на регіональному рівні неможливо без кардинальних законодавчих змін. На конференції було висвітлено досвід формування й реалізації Міської цільової програми заміни, модернізації й диспетчеризації ліфтів у м. Одесі на 2016–2020 рр.

Робоча група під керівництвом доктора економічних наук, професора Анатолія Бутенка підготувала для подання в Кабінет Міністрів України концепцію національного інфраструктурного проекту «Ліфти України». Документ планують направити на розгляд уряду влітку. Суть проекту полягає в тому, що він дасть змогу забезпечити:

- ✓ виробництво в Україні потрібного продукту з високою доданою вартістю за рахунок підвищення ресурсу й насичення ліфта операціями штучного інтелекту з порівняно малими витратами на наявних потужностях України;
- ✓ упровадження механізму прискореної амортизації ліфтового обладнання.

Незважаючи на те, що Україна переживає складний період, у країні є підприємства, які можуть поділитися успіхами у сфері гарантування безпеки підйимальних споруд. Наприклад, ТОВ «Карат-Ліфтокомплект», що вже 10 років виробляє ліфти, з кожним роком підвищує рівень українізації продукції, що випускається. Представник будівельного департаменту ТОВ «Міжнародний аеропорт «Одеса» презентував новий термінал аеропорту, де встановлено найсучасніше підйомно-транспортне встаткування, здатне забезпечити обсяги й гарантувати безпеку пасажиропотоку до 1,5 млн осіб, зокрема і в разі виникнення екстремальних ситуацій.

Важливою подією також стала презентація вченими з м. Одеси трьох книжок: «Крани вантажопідйомні. Практичні розрахунки, рекомендації», «На тернистому шляху експертизи промислової безпеки» і «Сталеві канати. Аналітичний довідник».

Під час заходу обговорювали невирішені питання з розробкою нормативної документації. Нині багато регламентів, технічних умов застаріли або скасовані, а розробка нових утруднена, тому що йде процес реформування, міняються закони, Трудовий кодекс.

Сергій Колесник, власкор

Skype-зв'язок з кіровоградцями

Невиплата заробітної плати, відмова зробити запис у трудовій книжці про прийом та звільнення з роботи, незгода надати відпустку – із цими та іншими питаннями звернулися жителі Кіровоградської області до Голови Держпраці Романа Чернеги під час онлайн-прийому громадян у режимі Skype-зв'язку 15 червня 2016 р.

Мешканець Кіровограда Валентин Гриценко озвучив проблему, яка непокоїть багатьох українців, взявши за приклад будинок, де він проживає. У ньому не працює ліфт, що пояснили нібито проведенням експертного обстеження. В. Гриценко поцікавився, чи це насправді так.

Як з'ясував Голова Держпраці, цьому ліфту понад 30 років, і його неодноразово ремонтували. Роман Чернега припустив, що, оскільки термін практичної експлуатації ліфтів становить 25 років, цей ліфт могли тимчасово вивести з експлуатації до проведення експертно-технічного обстеження, і зазначив, що докладніше поінформувати мешканців конкретного будинку можуть у комунальній службі міста.

Також громадяни ставили запитання про перевірку димових і вентиляційних каналів і можливість проконсультуватися з інспектором з питань охорони праці. Голова Держпраці надав потрібну інформацію та рекомендації щодо вирішення наявних проблем.



РОБОТИ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ: ПЕРЕЛІКИ ДЛЯ СПЕЦІАЛЬНИХ РОБІТ

Згідно з вимогами п. 4.1 НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» (далі – ТПППО), всі посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах, визначених НПАОП 0.00-2.01-05 «Перелік робіт з підвищеною небезпечністю» (далі – Перелік 1) і ДНАОП 0.03-8.06-94 «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі» (далі – Перелік 2), повинні проходити щорічне спеціальне навчання й перевірку знань відповідних НПАОП. У цьому зв'язку пропонуємо сукупність робіт, перелічених у зазначених Переліках 1 і 2, називати спеціальними роботами.

Ітиметься про те, як на підприємстві сформувати переліки спеціальних робіт і контингент осіб, що підлягають спеціальному навчання.



DANGER



DANGER



Олег Моїсєєнко,
власкор

Усі фахівці, яким доводилося виконувати спеціальні роботи та розв'язувати питання щодо їхньої безпечної організації, ставляться до цього не лише з особливою увагою, а й з певним побоюванням, адже надто вже великі відповідальність і ймовірність ускладнень. Не випадково таким роботам передують та їх супроводжують особливі заходи безпеки, не випадково висувуються підвищені вимоги до якості й періодичності проведення навчання та інструктажів з питань охорони праці тих осіб, які займаються їхньою організацією й виконанням.

Для того щоб визначитися з контингентом зазначених осіб і набором нормативно-правових актів з охорони

праці, за допомогою яких потрібно проводити спеціальне навчання і перевірку знань, на підприємстві з урахуванням специфіки його виробництва та відповідно до вимог останнього абзацу Переліку 1 і примітки Переліку 2 розробляються й затверджуються Перелік робіт з підвищеною небезпечністю підприємства (далі – Перелік 1.1 і Перелік робіт підприємства, де є потреба у професійному доборі (далі – Перелік 2.1)).

На жаль, доводиться констатувати, що ані Переліки 1 і 2, ані інші нормативно-правові акти з охорони праці не містять жодних пояснень і рекомендацій про те, яким чином потрібно:

☒ установлювати відповідність між конкретним видом робіт з підвищеною небезпечністю й нормативно-правовими актами з охорони праці, за якими слід проводити спеціальне навчання;

☒ користуватися зазначеними вище Переліками 1 і 2, щоб створити Переліки 1.1 і 2.1.

Беручи до уваги останнє, хочу запропонувати свій алгоритм їхнього створення, перевірений виробничим і життєвим досвідом.



ПОЧИНАЄМО ЗІ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Згідно з відповідною технологічною документацією, керівникові кожного структурного підрозділу підприємства потрібно скласти перелік усіх виконуваних у ньому робіт і зіставити його зі штатним розкладом підрозділу таким чином, щоби працівник кожної професії підрозділу мав змогу скласти перелік фактично виконуваних ним робіт. Слід зауважити, що зміст цих професійних переліків не повинен суперечити вимогам завдань, обов'язків і прикладів робіт професій працівників з відповідних розділів «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників».

Для кожної професії підрозділу з переліку виконуваних робіт потрібно виписати ті види спеціальних робіт, які є, відповідно, в Переліках 1 і 2. Отримані в такий спосіб переліки виконуваних у підрозділі спеціальних робіт за кожною професією потрібно погодити зі службою охорони праці підприємства, а вже потім затвердити у встановленому порядку.

Шляхом зіставлення й узагальнення даних затверджених переліків для кожної професії створюються й затверджуються Переліки 1.1 і 2.1 підрозділу. Їхні копії слід подавати в службу охорони праці підприємства, яка на основі переліків усіх підрозділів аналогічним чином ство-



рює й затверджує у встановленому порядку Переліки 1.1 і 2.1 підприємства.

Кожен підрозділ підприємства на підставі своїх Переліків 1.1 і 2.1 розробляє перелік нормативно-правових актів з охорони праці, актів з охорони праці підприємства, технологічних процесів та інструкцій, паспортів і експлуатаційної документації на устаткування, машини й механізми, ТУ на сировину та матеріали й інших нормативних актів. Їхнє дотримання й забезпечення входить у коло функціональних обов'язків працівників, яким доведеться виконувати роботи, вказані в Переліках 1.1 і 2.1.

ВІДПОВІДАЛЬНІ ОСОБИ

Крім того, у кожному підрозділі, де будуть виконуватися роботи з підвищеною небезпекою та/або експлуатуватися машини, механізми й устаткування підвищеної небезпеки, у встановленому порядку повинні призначатися особи, відповідальні за їхній технічний стан і безпечну експлуатацію. Копію переліку цих осіб слід надіслати в службу охорони праці підприємства.

ВИВАЖЕНИЙ ПРАГМАТИЗМ

У роботі над складанням Переліків 1.1 і 2.1 для конкретної професії, підрозділу або всього підприємства слід дотримуватися позиції виваженого прагматизму. З одного боку, не потрібно занадто захоплюватися, адже витрати на проведення спеціального навчання й перевірку знань з питань охорони праці на підприємстві безпосередньо пов'язані з кількістю виконуваних на ньому робіт підвищеної небезпеки. Та й підприємству працівники потрібні насамперед для того, щоб працювали, а не навчалися. А з іншого боку, неприпустимо наражати на небезпеку здоров'я й життя працівників бездумним скороченням їхнього навчання з питань охорони праці.

До Переліків 1.1 (для професії, підрозділу або підприємства) слід вносити не повне формулювання відповідного пункту Переліку 1, деякі з яких перевищують обсяг у 50–60 слів, а лише конкретний вид виконуваної роботи з підвищеною небезпекою.

Під час цієї роботи частим прикритим моментом є відсутність конкретності й однозначності в багатьох формулюваннях пунктів цього нормативно-правового акту, а також його нечітка термінологія. Із цим поки нічого не поробиш. В якому вигляді Перелік 1 затверджено, таким і доводиться користуватись.

СПЕЦІАЛЬНІ РОБОТИ Й ПРОБЛЕМИ НАВЧАННЯ

Як відомо, згідно з вимогою п. 4.2 ТПППО, спеціальне навчання з питань охорони праці може проводитися двома шляхами:

- ✓ безпосередньо на підприємстві;
- ✓ іншим суб'єктом господарської діяльності, що одержав відповідний дозвіл у встановленому порядку.

Обидва ці шляхи мають як свої мінуси, так і свої плюси. Наприклад, проведення цього навчання безпосередньо на підприємстві коштуватиме останньому значно дешевше, ніж аналогічне навчання в навчальному центрі, а також дасть змогу врахувати виробничі умови та функціональні обов'язки працівників свого підприємства. Проте, з іншого боку, воно потребуватиме витрат робочого часу



Фото з Інтернету

на підготовку викладачів серед фахівців підприємства, організації навчального процесу (матеріально-технічне забезпечення, формування навчальних груп, ведення навчальної документації), навчання членів екзаменаційної комісії в навчальному центрі, їхньої роботи в її складі, оформлення протоколів перевірки знань тощо. Проведення спеціального навчання для своїх працівників «іншими суб'єктами господарчої діяльності» — навчальними центрами звільняє підприємство від усіх складностей стосовно організації навчального процесу всередині підприємства, але значно збільшує фінансові витрати на оплату їхніх послуг.

Який варіант проведення щорічного спеціального навчання — один з двох можливих або їхня комбінація — вирішувати роботодавцеві. Завданням же осіб, яким він доручив організацію навчання й перевірки знань з питань охорони праці, є сумлінно підготувати об'єктивну інформацію для здійснення цього вибору.

У процесі організації проведення спеціального навчання працівників підприємства не слід забувати й про своєчасне навчання осіб, відповідальних за технічний стан і безпечну експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки або виконання робіт підвищеної небезпеки, та посадових осіб, службові обов'язки яких пов'язані з:

- ✓ керівництвом і контролем над виконанням робіт з підвищеною небезпекою;

- ✓ будівництвом, експлуатацією, реконструкцією, технічним переоснащенням, консервацією й ліквідацією об'єктів підвищеної небезпеки;

- ✓ розробкою проектів, технологічних регламентів та іншої технічної документації для робіт підвищеної небезпеки тощо.

Згідно з вимогами п. 5.6 ТПППО, ці особи під час навчання, згідно з п. 5.1 ТПППО, проходять навчання й перевірку знань в обсязі виконуваної ними роботи.

Враховуючи викладене вище, у зв'язку з майбутнім виконанням робіт, зазначені в Переліках 1.1 і 2.1 підприємства, переглядається його положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» і формуються плани-графіки проведення навчання й перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, зайнятих на роботах, визначених цими Переліками. Із затвердженими планами-графіками навчання мають бути ознайомлені під підпис усі, хто навчається (п. 3.2 ТПППО).

Не варто дивуватися, що, відповідно до сформованих планів-графіків проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, комусь із працівників підприємства доведеться проходити всього один вид спеціального навчання, а комусь — кілька.

ШВИДКО І ТОЧНО



Петро Бабич,
експерт технічний,
м. Чернівці

Як оптимізувати проведення експертного обстеження (технічного діагностування) навантажувачів.

Головне завдання експерта під час проведення експертного обстеження (ЕО) вантажопідіймальних споруд (ВПС) — правильно, у максимально повному обсязі й досить точно визначити дефекти, які впливають на безпечну роботу самого об'єкта, безпеку людей і стан навколишнього середовища.

Вимоги до ВПС викладені в чинних нормативних документах (НД): НПАОП 0.00-1.22-08 «Правила будови і безпечної експлуатації навантажувачів» (далі — Правила) і «Методика проведення експертного обстеження (технічного діагностування) навантажувачів» ОМД 33497324.004-2010 (далі — Методика).

Дуже важливо, щоб експертне обстеження вантажопідіймальних споруд проходило з мінімальними витратами часу. Це впливає не тільки на вартість цієї послуги, а й на простоювання ВПС на час проведення ЕО. Виконати це завдання можна шляхом застосування сучасних методів, приладів і пристроїв для визначення технічного стану ВПС, вимірювання потрібних параметрів без розбирання їхніх механізмів і вузлів.

Розглянемо особливості проведення ЕО вантажопідіймальних споруд як одного з видів обладнання підвищеної небезпеки.

У Методиці наведені загальновідомі методи виявлення дефектів:

- проведення візуального огляду (візуально-оптичний метод — VT);
- проведення геометричних вимірювань вантажопідіймальної споруди для виявлення відхилень від потрібної форми конструкції;
- застосування інших методів неруйнівного контролю (магнітопорошкового, ультразвукового та ін.).

Під час проведення візуального огляду вантажопідіймача слід звернути увагу на:

- загальний стан металоконструкції та стан зварних, болтових, клепаних з'єднань і з'єднань за допомогою пальців;
- відхилення від закладених виробником геометричних форм з огляду на прямолінійність каретки, стан вил, пошкодження металоконструкції вантажопідіймача внаслідок зіткнень, аварій тощо;
- знос робочих поверхонь (вил, напрямних, роликів, шарнірних з'єднань);
- якість антикорозійного покриття.

Якісне і цілісне фарбове покриття та кольорові позначення як на вантажопідіймачі, так і на всій ВПС можуть передусім свідчити про належне ставлення до устаткування підвищеної небезпеки та безпечну експлуатацію техніки на підприємстві.



Якщо за зовнішніми ознаками під час візуально-оптичного методу контролю не виявлено пошкоджень, тріщин у таких місцях вантажопідіймача, як:

- зварні з'єднання кріплення напрямних вантажопідіймача до шасі (рами) вантажопідіймальної споруди;
- зварні з'єднання кріплення кронштейнів гідроциліндрів;
- зварні з'єднання вил з гаком у місцях підвішування до каретки;
- у місці згину вил під кутом 90°.

то немає жодної потреби в застосуванні інших методів неруйнівного контролю.

Те ж саме можна стверджувати про проведення вимірювань з визначення відхилень від геометричних форм, закладених виробником. Зовсім не обов'язково визначати прогин напрямних, каретки, вил, інших деталей, якщо ці дефекти не привертають до себе уваги під час зовнішнього огляду.

Застосовувати прилади та пристрої контролю потрібно лише там, де:

- не можна візуально провести достатньо точну оцінку технічного стану через відносно невеликі відхилення, які можуть впливати на нормальну роботу та безпечну експлуатацію ВПС;
- немає змоги провести вимірювання звичайними засобами (штангенциркулем, лінійкою тощо) через труднощі з доступом.

До дефектів вантажопідіймача належать:

- знос робочих поверхонь у рухомому з'єднанні напрямних та роликів;
- збільшення довжини ланок ланцюга в результаті зносу в з'єднанні пластин та роликів;
- перевірка відхилень від заданих виробником кутів нахилу вантажопідіймача та згину вил.



Фото 1. Визначення зазору між напрямними та роликами у поперечному напрямку вантажопідіймача



Фото 2. Визначення зазору між напрямними та роликами у поздовжньому напрямку вантажопідіймача

Наведені дефекти погіршують роботу вантажопідіймача і можуть призвести до аварії, тому **ми маємо визначати їх з достатньою мірою точності й до того ж з мінімальними витратами часу.**

МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ

Для визначення зносу в рухомому з'єднанні напрямних і роликів доцільно вимірювати зазори (люфт) за допомогою індикатора годинникового типу з ходом 10 мм (ІЧ-10) та гнучкої стійки з магнітною основою (мод. МС-29, як показано на *фото 1*). Завдяки магнітній основі стійки її можна закріплювати в будь-якому положенні на металевій напрямній, а за допомогою гнучкої штанги — швидко встановлювати індикатор у потрібному положенні. Годинниковий індикатор дає змогу визначати зазор у конкретному місці з'єднання з достатньо високою точністю (ціна поділки індикатора 0,01 мм).

Величину люфта можна визначати як у поперечному, так і в поздовжньому напрямку ВПС. Для визначення зазору в поперечному напрямку індикатор встановлюють, як показано на *фото 1*, погойдуючи рукою каретку або захисні грати у тому ж напрямку. Для ВПС з вантажопідіймальністю понад 3 т для зміщення каретки рекомендують використовувати важіль (ломик). Для визначення зазору в поздовжньому напрямку індикатор встановлюють, як показано на *фото 2*, погойдуючи за кінці вил у тому ж напрямку. Для визначення зазору у ВПС вантажопідіймальністю понад 3 т потрібно опустити кінці вил на брус (або інший подібний предмет) товщиною 150...250 мм залежно від вантажопідіймальності ВПС. Заміри зазорів потрібно проводити в зонах інтенсивної роботи з'єднання.

Запропонований метод має безперечні переваги, але в нормативних документах не наведені значення зазорів та їхні граничні норми, які могли б служити для порівняння. Визначення величини зносу напрямних і роликів за допомогою проведення окремих вимірювань їхнього справжнього розміру, як зазначено в Методиці, неможливо здійснити без розбирання вантажопідіймача. Такий метод контролю потребує багато часу, тому його доцільно застосовувати під час проведення дефектації деталей у процесі ремонту вантажопідіймача, а не під час проведення ЕО.

Визначення дефектів у вантажних ланцюгах проводять візуально на предмет виявлення тріщин у пластинах та пальцях, наявності всіх пластин у ланці ланцюга, а також зміщення з'єднувальних пальців уздовж своєї осі. Відносне подовження слід визначати під навантаженням 100...150 кг у середній частині ланцюга, де ланки зазнають найбільшого зносу. Для цього рекомендовано використовувати металеву лінійку завдовжки 400...500 мм з магнітним кріпленням. Магнітне кріплення робить це вимірювання зручнішим, адже не треба тримати звичайну металеву лінійку однією рукою, а другою рахувати ланки ланцюга. Їхня рекомендована кількість становить 25...40 шт.

Відносне подовження визначають за формулою:

$$\Delta L = \frac{L - n \times t}{n \times t} \times 100 \text{ ,}$$

де n — кількість ланок;

L — справжня довжина n -ої кількості ланок;

t — крок ланцюга (паспортний або за стандартом).



Фото 3. Визначення кута нахилу вантажопідіймача назад



Фото 4. Визначення швидкості мимовільного опускання каретки вантажопідіймача під вантажем

Якщо перевищення відносного подовження (ΔL) становить понад 4%, ланцюги мають бути замінені.

Перевірку кутів нахилу та визначення швидкості мимовільного нахилу вантажопідіймача вперед з номінальним вантажем через витік робочої рідини в гідравлічній системі просто і швидко проводять з використанням приладу DAG-001, який має достатню точність — 0,1°. Прилад за допомогою магнітів кріпиться до металевих деталей (напрямних) з установленням початку відліку в будь-якому положенні та забезпечує відлік кута нахилу по обидві сторони від нульового положення. Для встановлення вантажопідіймача у вертикальному положенні слід використовувати будівельний рівень невеликого розміру з магнітним кріпленням до напрямних або використовувати аналогічні до DAG-001 прилади з умонтованим рівнем (*фото 3*). Метод визначення кутів нахилу із застосуванням зазначеного приладу потребує відносно мало часу і є значно точнішим, ніж ті, що описані в Методиці, — визначення кутів за допомогою висків або застосування оптичного квадранта.

Перевірку дефектів геометричної форми та відносного положення кінців вил можна також проводити із застосуванням зазначених вище приладів.

Визначати такі параметри, як швидкість підймання (опускання) та швидкість нахилу вантажопідіймача у межах 0,3...0,6 м/с за допомогою секундоміра складно, тому що це пов'язано з індивідуальними навичками людини і, як результат, зі значними похибками в точності вимірювання.

Під час випробування вантажопідіймача для визначення величини мимовільного опускання каретки через витік робочої рідини в гідравлічній системі доцільно було б застосовувати метод визначення швидкості опускання, завдяки якому дуже просто та швидко обчислюють допустиму величину, яка зазначена у п. 4.3.30 Правил (50 мм за 10 хв). Для цього слід використовувати уже наведені прилади: індикатор годинникового типу, стійку з магнітною основою (мод. МС-29) і секундомір (*фото 4*).

Пропозиції щодо оптимізації проведення експертного обстеження (технічного діагностування) навантажувачів

1. Внести доповнення до нормативних документів щодо:

- застосування зазначеного методу з визначення зазорів у рухомому з'єднанні напрямних вантажопідіймача та встановлення допустимих норм;
- установлення допустимої швидкості мимовільного опускання каретки з номінальним вантажем через витік робочої рідини у гідравлічній системі на рівні до 0,1 мм/с, якщо в документах заводу-виробника не зазначено інше;
- рекомендацій про те, що в разі задовільного стану та позитивних результатів візуально-оптичного методу контролю деталей вантажопідіймача та інших вузлів немає потреби застосовувати більш складні та глибокі методи неруйнівного контролю (магнітопорошкового, ультразвукового), а також проводити обов'язкові вимірювання з визначення відхилень від геометричних форм.

2. Потрібно обрати спосіб визначення швидкості підймання (опускання) та швидкості нахилу вантажопідіймача під час проведення ЕО: або застосовувати прилади й методи, які б дали змогу досить точно вимірювати ці параметри, або обмежитися тільки візуальною оцінкою справності функціонування вантажопідіймача із заданими виробником параметрами.

Стережись конвеєра

Загальні вимоги щодо безпечної експлуатації та огороження конвеєрного транспорту.



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



На одному з підприємств водопровідно-каналізаційного господарства м. Ківерців минулого року стався нещасний випадок з тяжким наслідком з оператором котельні, який під час підгортання трісок послизнувся і потрапив ногою в шнек. Це призвело до травми, у результаті якої йому довелося частково ампутувати ліву гомілку.

Тогоріч на деревообробному підприємстві м. Львова стався нещасний випадок зі смертельним наслідком з майстром, який під час завантаження дробарки впав на конвеєрну стрічку, що транспортувала виробничі відходи.

У квітні нинішнього року під час обходу в приміщенні пташника у с. Кожухівці птахівниця виявила біля шнекового кормороздавального механізму для подачі кормів розсипаний на підлозі комбікорм. Вона нахилилася, щоб його прибрати, але через те, що її голова не була покрита хустиною і працювали припливні вентилятори свіжого повітря, розхристане волосся захопило та намотало на вал передавального механізму привода, внаслідок чого з голови було вирвано частину шкіри з волоссям.

Конвеєр (транспортёр) — це машина безперервної дії для переміщення сипких або штучних вантажів. Конвеєри, що є невід'ємною складовою технологічного процесу, покликані збільшити продуктивність транспортних і вантажно-розвантажувальних робіт. Основна класифікаційна ознака конвеєрів — тип тягового і вантажонесучого механізму. Розрізняють конвеєри зі стрічковим, ланцюговим, пластинчастим, канатним тяговим механізмами та конвеєри без тягового органу (наприклад, зі шнековим механізмом). Доцільність та умови експлуатації стрічкового конвеєра визначають за бальною системою, відповідно до табл. 1 ГОСТ 20-85 «Ленты конвейерные резинотканевые. Технические условия».

Технічні умови для наземних конвеєрів, що використовують для

переміщення вантажів, визначають, наприклад, ДСТУ 2676-94 «Конвеєри стрічкові стаціонарні. Загальні технічні вимоги»; ДСТУ 2672-94 «Конвеєри гвинтові», а також розділ 8 СНиП 2.05.07-91 «Промисловий транспорт»; ГОСТ 2103-89Е «Конвейеры ленточные передвижные общего назначения»; ГОСТ 30137-95 «Конвейеры вибрационные горизонтальные. Общие технические условия».

Вимоги безпечної експлуатації конвеєрів визначають ДСТУ ISO 1819:2013 «Устаткування підйомно-транспортне механічне безперервної дії. Загальні положення щодо безпеки»; ДСТУ ISO 7149:2013 «Підйомно-транспортне устаткування безперервної дії. Спеціальні вимоги щодо безпеки»; ДСТУ EN 620:2013 «Підйомно-транспортувальне устаткування та системи безперервної дії. Конвеєри стрічкові стаціонарні для сипких матеріалів. Вимоги щодо безпеки та електромагнітної сумісності», а також ГОСТ 12.2.022-80 1996 р. «Конвеєри. Загальні вимоги безпеки».

Більшість нормативно-правових актів з охорони праці, пов'язаних з використанням конвеєрів, містять відповідний розділ, наприклад розділ 7 НПАОП 26.6-1.02-00 «Правила охорони праці для працівників бетонних і залізобетонних заводів»; розділ 7.2.23 НПАОП 51.0-1.03-96 «Правила охорони праці при експлуатації баз, складів і сховищ, виконанні вантажно-розвантажувальних робіт на об'єктах оптової торгівлі»; розділи 20 і 23 НПАОП 02.0-1.04-05 «Правила охорони праці для працівників лісового господарства та лісової промисловості»; розділ 1.15 НПАОП 20.0-1.02-05 «Правила охорони праці в деревообробній промисловості».

Відповідно до п. 104 Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнагляд-

охранпраці України від 26.01.2005 № 15, монтаж, наладка, технічне обслуговування, експлуатація, ремонт і демонтаж конвеєрів належать до робіт з підвищеною небезпекою. «Конвеєрні стрічки для вугільної, гірничорудної, нерудної, металургійної та коксохімічної промисловості» належать до «Переліку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки», на застосування яких потрібно мати Дозвіл від Держпраці (п. 9 додатка 3 до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 № 1107, далі — Порядок № 1107). Відповідно до п. 6 додатка 6 до Порядку № 1107, експлуатація, обслуговування, ремонт технологічного устаткування харчової, переробної, поліграфічної, легкої та текстильної промисловості входить до Переліку видів робіт підвищеної небезпеки, які виконують на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки.

ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ БЕЗПЕКИ

Рухомі частини конвеєрів (приводні, натяжні станції, барабани та інше обладнання, ремінні та інші передачі, муфти, опорні ролики та ролики нижньої гілки стрічки у зонах робочих місць конвеєрів), до яких можливий доступ працівників, мають бути огороженими за ГОСТ 12.2.062-81 (85) «Оборудование производственное. Ограждения защитные», відповідно до п. 12 якого для запобігання доступу до особливо небезпечних елементів обладнання (наприклад,

огорожа барабанів привідних та на-тяжних станцій конвеєрів) захисну огорожу забезпечують пристроєм автоматичного блокування, завдяки якому обладнання функціонує лише в захисному положенні. Захисна огорожа може бути з отворами або суцільна. Відстань між огорожами, виготовленими з перфорованого матеріалу або сітки, та небезпечним елементом залежить від діаметра кола, вписаного в отвір решітки (сітки), та для діаметра до 8 мм становить не менше ніж 15 мм; діаметра від 8 до 10 мм – 15–35 мм; діаметра від 10 до 25 мм – 35–120 мм, діаметра від 25 до 40 мм – 120–200 мм (п. 6 ГОСТ 12.2. 062-81).

Відстань між огорожею та небезпечним елементом залежить від висоти розміщення небезпечного елемента і висоти огорожі; висота огорожі залежно від розміщення небезпечного елемента наведена у додатку ГОСТ 12.2.062-81 (табл. 1 ДСТУ EN 294-2001 «Безпечність машин. Безпечні відстані для запобігання можливості досягнення небезпечних зон руками»).

Конструкцію захисної огорожі конкретизує ДСТУ EN 953:2003 «Безпечність машин. Огорожі. Загальні вимоги до розроблення і конструювання нерухомих та рухомих огорож». Так, у разі перебування в зоні роботи обслуговуючого персоналу захисна огорожа має витримувати навантаження 1500 Н, рівномірно розподілене на площі 0,2 м × 0,2 м, до того ж остаточна деформація не повинна перевищувати 1 % базового розміру та його не мають торкатися частини, що обертаються. Стационарну огорожу потрібно зафіксувати пристроями, які можна відкрити або зняти тільки за допомогою спеціального інструмента, до того ж фіксувальні пристрої знімної огорожі повинні залишатися прикріпленими до огорожі або машини (п. 5.1.1.1 ДСТУ EN 620-2012). Нерухомі захисні огорожі потрібно влаштовувати у такий спосіб, щоб їх зовнішній край виходив за межі місця затягування на менше ніж на 300 мм (п. 5.1.4.3.1, п. 5.1.4.3.3, п. 5.1.4.4 ДСТУ EN 620:2013).

У робочій зоні в місцях, де відстань між рухомими та нерухомими частинами обладнання менша ніж 0,5 м, безпеку персоналу гарантують за допомогою нерухокої огорожі або захисних пристроїв, що запобігають небезпечному переміщенню. Якщо висота проходу під рухомими частинами менша за 2,5 м, то ці частини

повинні мати нерухому захисну огорожу. Проходи над конвеєрами мають бути обладнані перилами та бортиками, відповідно до ДСТУ ISO 14122-2:2006 «Безпечність машин. Стационарні засоби доступу до машин. Частина 2. Платформи робочі й проходи» (п. 5.1.2.4, п. 5.1.6.2, п. 5.1.6.5 ДСТУ EN 620:2013). У місцях машин та механізмів, де не виключений ризик падіння з висоти, більшої ніж 500 мм, установлюють перила або інші рівноцінні засоби, спроможні захистити людину від падіння з висоти (п. 4.2.3 ДСТУ ISO 14122-2:2006 «Безпечність машин. Стационарні засоби доступу до машин. Частина 2. Платформи робочі й проходи»). Вимоги до перил визначено ДСТУ ISO 14122-3:2006 «Безпечність машин. Стационарні засоби доступу до машин. Частина 3. Сходи, драбини зі східцями й перила».

Конвеєри довжиною до 10 м у головній та хвостовій частинах обладнують аварійними кнопками для зупинки конвеєрів. Відстань від будь-якого доступного місця обладнання до пристрою аварійної зупинки має бути не більше ніж 10 м (включно), до того ж висота влаштування пристрою аварійної зупинки – 0,6 –

1,7 м від поверхні, на якій стоїть оператор. Улаштування пристроїв аварійної зупинки конвеєра не є альтернативою влаштуванню відповідних захисних огорож (п. 5.7.2.8 ДСТУ EN 620:2013).

Конвеєри довжиною понад 10 м обладнують тросовим захистом для зупинки в аварійній ситуації у будь-якому місці з боку проходу для обслуговування. Тросовий вимикач аварійної зупинки конвеєра потрібно приводити в дію в разі прикладання до тросу горизонтального зусилля не більше ніж 125 Н у точці посередині між двома підтримувальними кільцями та перпендикулярно тросу, до того ж бокове переміщення тросу (між увімкненим та вимкненим положеннями) має бути не більше ніж 300 мм (п. 5.7.2.9 ДСТУ EN 620:2013). За наявності тросового захисту аварійна кнопка в головній та хвостовій частинах конвеєра не є обов'язковою. Не можна використовувати у тросовому захисті проволочку замість тросу. На трасах конвеєрів з пересувними завантажувальними та розвантажувальними пристроями встановлюють кінцеві вимикачі та упори, що обмежують хід вантажно-розвантажувальних пристроїв.

Нормована освітленість у галереях конвеєрів на рівні підлоги має бути не менше ніж 20 лк (п. 26 табл. И Додатка И ДБН В.2.5-28-2006 «Природне і штучне освітлення»). Розміщені поза зоною видимості оператора з пульта управління ділянки траси конвеєрів в обов'язковому порядку забезпечують попереджувальною передпусковою звуковою та світловою сигналізацією, що вмикається автоматично до увімкнення приводу конвеєра.

Біля стационарних робочих місць улаштовують таблички, що пояснюють значення засобів сигналізації, яка використовується, та режим керування конвеєром. Конвеєри, призначені для транспортування пильних речовин, обладнують у місцях виділення пилу місцевими відсмоктувачами, підключеними до місцевої вентиляційної системи. Усі місця для змащення (наприклад, підшипники барабанів, редукторів) та регулювання частіше ніж один раз на місяць мають бути доступні без демонтажу захисної огорожі або виведені за межі огорожі (п. 5.1.4.1 ДСТУ EN 620:2013). Пробуксовування стрічки потрібно усувати способами, передбаченими для цього конструктивними елементами конвеєра (збільшенням натягу стріч-



Європейські вимоги до перильної огорожі, робочих майданчиків, розміщених на висоті. Перила сходів та драбин зі східцями повинні мати принаймні одну проміжну перекладину. Мінімальний вільний розмір між поручнем і перекладиною, а також між перекладиною і бордюром (косоуром) – 0,5 м (п. 7.1.5, п. 7.2.2, п. 7.2.5 ДСТУ ISO 14122-3:2004). Якщо замість перекладини застосовують вертикальні стояки, вільна відстань між ними в горизонтальному напрямку не перевищує 0,18 м (п. 7.1.6 ДСТУ ISO 14122-3:2004). Мінімальна висота перил – 1,1 м (п. 7.1.4, п. 7.2.3 ДСТУ ISO 14122-3:2004). Мінімальна відстань між стояками – 1,5 м (п. 7.1.8 ДСТУ ISO 14122-3:2004). Перила повинні витримувати горизонтально скероване зосереджене навантаження, що є еквівалентом робочого навантаження і 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, помноженим 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).

ки, збільшенням тиску пружинного ролика тощо).

На конвеєрах, які є складовими частинами автоматизованих транспортних або технологічних ліній, передбачено автоматизовані системи керування з пристроями для місцевої та дистанційної зупинки приводу на випадок аварійної ситуації. Конвеєри з багатьма приводами повинні мати гальмові пристрої на кожному приводі. Схема керування конвеєрами повинна передбачати блокування, що унеможливує повторне ввімкнення приводу до ліквідації аварійної ситуації. Швидкість руху стрічки конвеєра під час ручного розвантаження штучного вантажу не повинна перевищувати 0,5 м/с.

Примітка: наказами ДП «УкрНДНЦ» Міністерства економічного розвитку і торгівлі України з 01.01.2016 припинено дію на території України 12 776 стандартів колишнього СРСР, які розроблені до 1992 р., та виконання вимог ГОСТів, на які посилаються чинні нормативно-правові акти, також вважається не обов'язковим.



ПІД ЧАС РОБОТИ СТРІЧКОВОГО КОНВЕЄРА ЗАБОРОНЕНО:

- експлуатувати конвеєр, якщо зняті огорожі; несправні захисні пристрої (реле), що захищають конвеєрну стрічку від пробуксовування або сходження, сигнальні пристрої і пристрої екстреної зупинки конвеєра;
- експлуатувати конвеєр з несправними роликами, якщо бракує понад 10% підтримувальних роликів;
- зупиняти рухомі елементи конвеєра способом та засобом, не передбаченим настановою (інструкцією) з експлуатування конвеєра;
- під час руху конвеєрної стрічки регулювати її натяг, очищати та ремонтувати конвеєрне обладнання, змащувати підшипники та інші деталі, що труться, а також очищати барабани та конвеєрну стрічку від налиплого вантажу вручну;
- усувати перекид (зсув у бік) конвеєрної стрічки за допомогою упору (металевого прута, труби, палиці тощо), регулювати положення барабанів і роликів опор;
- під час роботи конвеєра запобігати пробуксовуванню конвеєрної стрічки за допомогою підсилення піску, глини, шлаку, каніфолі, гудрону, солі тощо між стрічкою та барабаном;
- переміщувати людей та не пристосовані для цього конвеєра матеріали (наприклад, довгомірні або занадто важкі матеріали);
- керувати одночасно автоматизованою конвеєрною лінією з двох або більше місць (пультів);
- вручну брати вантаж з конвеєрної стрічки на конвеєрі, що працює;
- залишати без нагляду конвеєр, що працює, допускати сторонніх осіб до управління ним;
- зберігати пожежонебезпечні рідини, пально-мастильні та обтиральні матеріали поблизу пускових пристроїв конвеєра;
- застосовувати для конвеєрного обладнання мастильні матеріали, які не рекомендує завод-виробник;
- переходити через конвеєр у не передбачених для цього місцях.

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

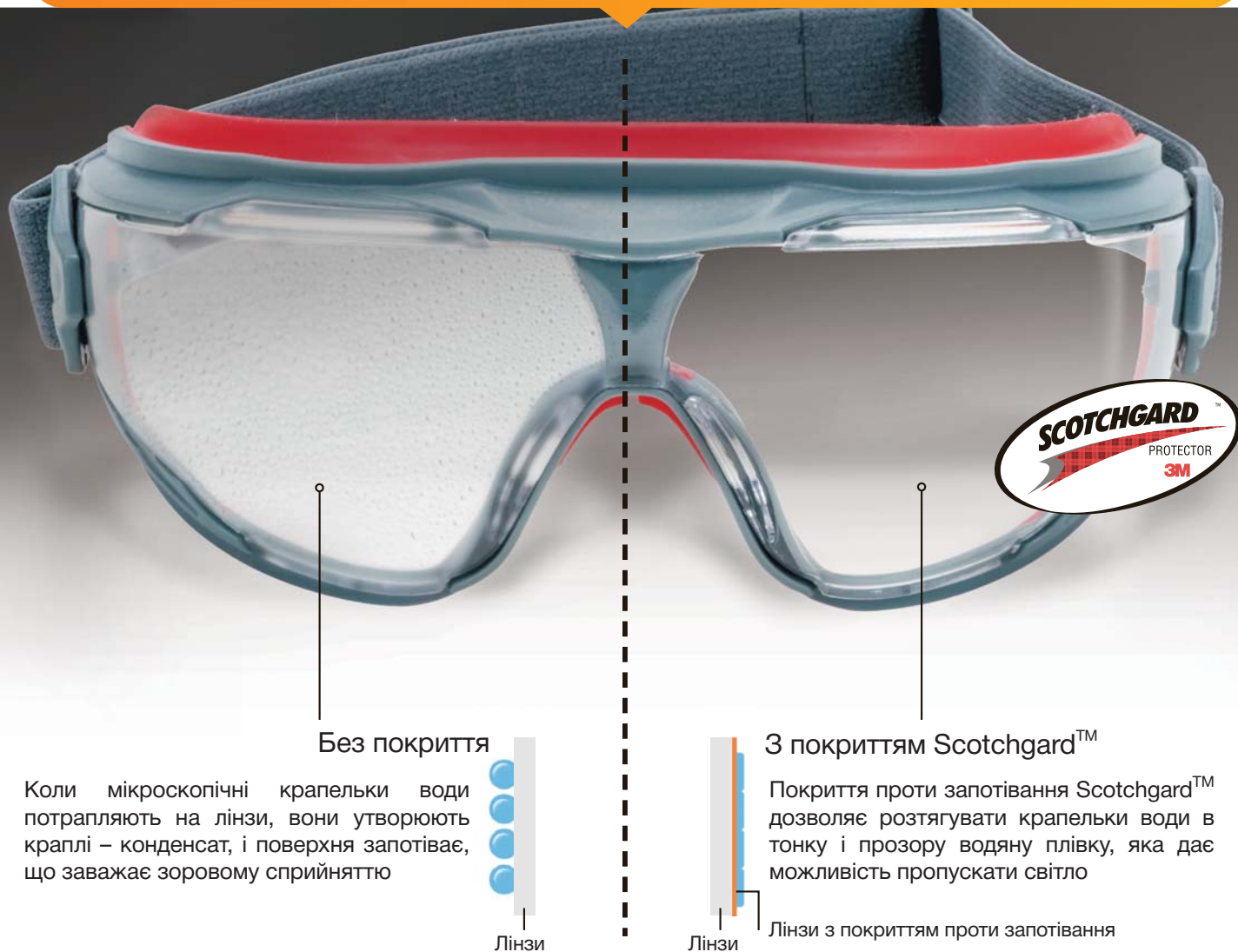
Переносний сигналізатор-експлозиметр

ТОВ "РОСС КИЇВ", м.Київ, вул. Новокосянтинівська, 4А

(044) 501-11-39, (050) 329-7-329

www.rosskiev.com

Спробуйте окуляри з новою технологією проти запотівання Goggle Gear™ 500 та Solus™ 1000



- ✓ Технологія проти запотівання Scotchgard™ зберігається довше, ніж традиційні покриття, допомагаючи збільшити ефективність захисних окулярів в умовах вологого та насиченого паром середовища
- ✓ Окуляри з покриттям Scotchgard™ можна дезінфікувати в розбавленому розчині відбілювача чи протирати серветками, змоченими спиртом, без втрати властивостей покриття проти запотівання
- ✓ Покриття зберігає свою ефективність мінімум на 25 циклів очищення, що дає можливість працівникам довше користуватися захисними окулярами
- ✓ Покриття Scotchgard™ забезпечує більш якісний захист від подряпин для подовження строку служби захисних окулярів
- ✓ Покриття з удосконаленими характеристиками, нанесене на лінзу, забезпечує більш чітку видимість



ОЦІНЮЄМО РИЗИКИ під час розвантаження контейнерів



safe work australia



Олена Місяць,
завідувач сектору міжнародних зв'язків
і Євроінтеграції Держпраці

Пропонуємо нашим читачам ознайомитися з досвідом Австралії щодо оцінки та управління ризиками (www.swa.gov.au). Матеріал оформлений у вигляді інформаційного буклета та призначений для осіб, які організовують і безпосередньо виконують роботи з розвантаження-навантаження контейнерів.



МОЖЛИВІ НЕБЕЗПЕКИ



Існують такі небезпеки, пов'язані з виконанням робіт із розвантаження-навантаження контейнерів:

- травмування внаслідок впливу механізмів і устаткування, що рухаються;
- несприятливі природні умови: спека або холод;
- небезпека посковзнутися, перечепитися й упасти;
- вплив на організм небезпечних хімічних речовин;
- виконання деяких завдань, пов'язаних, наприклад, із повторенням одноманітних маніпуляцій і дій;
- травмування внаслідок зсуву, падіння об'єктів;
- падіння працівника з висоти.

Наслідками ризиків, пов'язаних з виконанням робіт з розвантаження-навантаження контейнерів, є вивихи, розтягнення, садна, переломи й інші ушкодження, у деяких випадках зі смертельними наслідками.



УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

Кожну небезпеку слід постійно контролювати, вживаючи всіх необхідних заходів для її усунення або мінімізації негативного впливу на працівників.

Дислокація, стійкість і розміщення контейнерів

Ви маєте, наскільки це можливо:

- розташувати контейнери на рівній поверхні, щоб унеможливити їх зсув, падіння, перекидання та, як наслідок, псування товарів, що в них розміщені;
- розмістити контейнери в зоні з відповідними обмежувальними знаками, віддалено від місць руху транспортних засобів;
- переконатися в наявності вільного місця навколо контейнерів для їх безперешкодного та безпечного транспортування;



- переконатися, що контейнери не розміщені під лінією електропередавання.

Якщо ви не в змозі забезпечити зазначені вимоги на своєму виробництві, доцільно використовувати відведені для цього спеціальні місця, наприклад вантажні депо.

Пішоходи та розвантажувальні машини (механізми)

Більшість нещасних випадків за участю пішоходів стається під час руху розвантажувальних машин (механізмів) заднім ходом, навантаження та розвантаження контейнерів. З урахуванням цього потрібно:

- чітко визначити зону розвантаження та навантаження контейнерів і відгородити її спеціальними засобами від пішоходів;
- відокремити проїжджу частину від пішохідної зони за допомогою відповідних знаків і дорожньої розмітки.

Несприятливі природні умови

Спека, холод, дощ, сутінки, недостатнє освітлення та сильний вітер — усе це може призвести до виникнення певних небезпек на робочому місці і, як наслідок, до травмування.

Якщо роботи проводяться під впливом однієї або кількох несприятливих природних умов, потрібно знизити ризики фізичної втоми та інші небезпечні наслідки в такий спосіб:

- поставити обігрівач або вентилятор для зменшення негативного впливу холоду або спеки;
- використовувати штучне освітлення в умовах сутінків і в темний час доби;
- забезпечити працівників питною водою для запобігання зневодненню.
- забезпечити захист від дощу.

Небезпека посковзнутися, перечепитися, упасти

Для запобігання ризику, пов'язаному з небезпекою посковзнутися, перечепитися, упасти при виконанні робіт з розвантаження-навантаження контейнерів і товарів, потрібно в будь-який можливий спосіб:

- прибирати сміття із зони навколо контейнерів і піддонів, не допускати встановлення будь-яких конструкцій;
- упевнитися, що поверхня підлоги не пошкоджена та не має дефектів (ям, тріщин, нахилів);
- підлога в зоні проведення зазначених робіт має бути сухою та чистою, небезпечні місця повинні бути обладнані попереджувальними знаками;
- упевнитися, що працівники забезпечені спеціальним взуттям на неслизькій підшві.

Робота з небезпечними хімічними речовинами

Небезпечні хімічні речовини, що містяться (містились) у контейнерах, впливають на безпеку й здоров'я працівників. Контейнери можуть містити залишки різних хімічних речовин, таких як:

- 1) фуміганти — бромистий метил і фосфін, що використовують для боротьби зі шкідниками (комахи, гризунами);
- 2) розчинники — наприклад формальдегід, який випаровується з товарів, що транспортують.

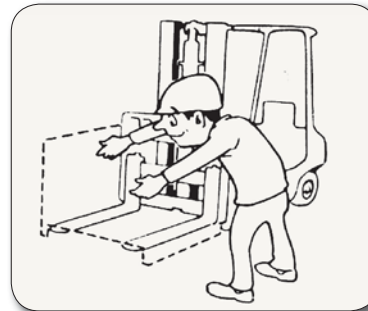
Ви маєте упевнитися, що вантаж, який перебуває в контейнерах, безпечний для працівників, у ньому немає формальдегідів та інших небезпечних речовин.

Вам також потрібно ознайомитися з попереджувальними знаками на контейнерах і відповідними сертифікатами на товар, що транспортують (розвантажують або навантажують). У разі найменшої підозри щодо наявності небезпечних речовин ви повинні вжити всіх можливих заходів для усунення або зменшення відповідних ризиків. За потреби слід звернутися до відповідного органу для надання роз'яснень і рекомендацій щодо забезпечення безпеки та здоров'я працівників.

Виконання певних завдань

Розвантаження товарів вручну може призвести до скелетно-м'язових порушень, спричинених повторюваними діями чи виконанням роботи вище рівня плечей або нижче колін.

Щоб уникнути (зменшити) ризики, пов'язані з цією діяльністю, ви повинні переконатися, що під час розвантаження-навантаження використовуються відповідні машини (механізми), а також упевнитися, що контейнери мають піддони або відповідні кріплення.



Для зменшення ризиків під час розвантаження-навантаження вручну потрібно вживати таких можливих заходів:

- 1) урахувати масу, розмір, розташування товару в контейнері та особливості зберігання в ньому товару;
- 2) провести інструктаж із працівниками щодо розроблення методики безпечно-го розвантаження-навантаження;
- 3) використовувати розвантажувальні машини (механізми), наприклад вантажні ліфти, особливо для розвантаження великих або габаритних контейнерів (товарів);
- 4) використовувати піддони, візки, регульовані конвеєри для забезпечення безпеки виконання роботи вище рівня плечей або нижче колін;
- 5) розраховувати розміщення контейнерів таким чином, щоб під час розвантаження-навантаження працівникам не доводилось їх далеко переносити;
- 6) використовувати спеціальну платформу для полегшення доступу до товарів і контейнерів, що розташовані на висоті;
- 7) упровадити позмінну роботу для зменшення ризику для працівників;
- 8) упевнитися, що працівники:
 - мають відповідні знання і досвід виконання робіт вручну;
 - виконують роботу на безпечній для здоров'я висоті: нижче рівня плечей і вище колін;
 - перед переміщенням вантажу закріплюють усі необхідні кріплення й лямки.

Об'єкти, що падають

При розвантаженні-навантаженні контейнерів працівники можуть отримати травму внаслідок падіння різних об'єктів, особливо якщо розвантаження відбувається під час транспортування товару або переміщення вантажу у відкритому контейнері. Для зниження такого ризику ви повинні розробити безпечний метод відкривання контейнерів і розвантаження товару.

Можна використовувати короткий трос для відкривання, щоб упевнитися, що товар у контейнері розміщено в безпечному положенні, перш ніж повністю відкривати контейнер.

Падіння з висоти

Для зменшення ймовірності падіння з висоти, сходів, драбин або пандусів ви маєте вжити всіх можливих заходів, зокрема:

- забезпечити проведення робіт якнайближче до поверхні землі;
- використовувати спеціальні розвантажувальні платформи або вантажні ліфти.

Не підстелив соломки...



Олександр Пількевич,
експерт з питань охорони праці та пожежної
безпеки, адвокат Центру з охорони праці
«ПРАКТИК»

Потерпілий мав стаж роботи два роки, з них рік працював на підприємстві N. Він пройшов попередній медогляд, навчання та інструктажі з питань охорони праці, тобто одержав необхідні в його роботі знання. Та, на жаль, не використав їх для власної безпеки.



Мал. Ю. Судака

ТО ЩО Ж ТРАПИЛОСЯ?

На підприємстві N стався нещасний випадок з вантажником М. Керівник підприємства не знав, що нещасний випадок мав місце, тому не повідомив про це відповідні органи і не створив комісії з розслідування, чим порушив вимоги п. 10 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 (далі – Порядок).

Утім, згодом він був змушений повідомити про це Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі – Фонд) і провести розслідування, оскільки потерпілий, за порадою адвоката, написав заяву про проведення розслідування нещасного випадку, що стався під час виконання службових обов'язків. Було створено комісію з розслідування нещасного випадку (далі – комісія). До її складу увійшли: інженер з охорони праці підприємства, страховий експерт з охорони праці Фонду, уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці підприємства.

За несвоєчасне повідомлення про нещасний випадок, згідно зі ст. 165⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення, Фонд притягнув керівника підприємства до адміністративної відповідальності і наклав стягнення у вигляді штрафу в розмірі 255 грн.

Голова комісії, відповідно до вимог Порядку, надіслав письмове повідомлення потерпілому, де сповістив про його права у зв'язку з нещасним випадком і запросив до співпраці.

ЩО ВСТАНОВИЛА КОМІСІЯ?

Нещасний випадок стався в кузові вантажного автомобіля, припаркованого для розвантаження до рампи складу.

У кузові містився вантаж: товар у картонних коробках у кількості 300 штук. Кожна з них мала розмір 450 × 500 × 350 мм, вагу 16 кг. Коробки було встановлено в контейнері рядами, одну на одну по 5 коробок загальною висотою 2,25 м. На час нещасного випадку з контейнера було вивантажено майже весь вантаж, крім останніх двох рядів, до того ж у передостанньому залишився тільки нижній ряд коробок. Згідно з інструкцією з охорони праці, під час проведення вантажно-розвантажувальних робіт з кузова автомобіля для вивантаження верхніх коробок, які розташовані на висоті понад 2 м, потрібно застосовувати стрем'янку заввишки 1,3 м.

Того дня, коли стався нещасний випадок, вантажник М. заступив на зміну о 8 год. 30 хв згідно із затвердженим графіком. Перевдягнувшись у спецодяг і розпочав роботу, одержавши від начальника зміни В. завдання з упорядкування складування товару на складі № 3, яке виконував до початку обідньої перерви й частково після неї.

О 15:00 начальник зміни В. дав завдання працівнику М. і двом вантажникам Р. і П. на вивантаження товару з кузова автомобіля на рампі.

М. брав коробки з кузова і складав на піддон, що лежав на підлозі, вантажник Р. піднімав піддон з вантажем на ручний візок і відвозив на склад, де вантажник П. знімав піддон і складавав вантаж у відведене для цього місце.

Щоб зняти верхні коробки, М. не використовував стрем'янки, а ставав на інший вантаж. Коли залишилися всього два ряди, він став на коробки нижнього передостаннього ряду й потягнувся до верхньої коробки останнього ряду. В цю мить коробка під ним прогнулася, і чоловік упав на підлогу, при цьому виставивши перед собою руку. Підвівшись, працівник відчув біль у руці.

Вантажник Р., почувши звук падіння, обернувся і побачив, що М. піднімається з підлоги й тримається за руку. Він порадив потерпілому звернутися до медичної сестри та повідомити начальника зміни про те, що трапилося. Однак М. почекав, поки вгамується біль, відповів, що все гаразд, і продовжив працювати далі.

Наприкінці зміни він усе ж таки звернувся в медпункт підприємства зі скаргою на біль у руці, але приховав факт падіння. Медична сестра декілька разів запитувала про те, чи було травмування або інше пошкодження руки. На це працівник відповів, що не травмувався. Медсестра надала йому медичну допомогу.

Наступного дня потерпілий відвідав травматологічний пункт, де йому зробили рентген і поставили діагноз перелом руки. Працівник зателефонував начальнику зміни В. і повідомив, що перебуває на лікарняному, оскільки зламав руку.

Вийшовши на роботу після закінчення періоду непрацездатності, вантажник М., як уже зазначалося вище, за порадою адвоката написав заяву про проведення розслідування нещасного випадку, що стався з ним під час виконання роботи.

ПРИЧИНИ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ

Основна:

- Порушення технологічного процесу

Порушено п. 3.25 Інструкції з охорони праці під час виконання вантажно-розвантажувальних робіт з кузова автомобіля: «При розвантаженні товару, що розташований на висоті понад два метри, вантажники використовують у роботі технологічне обладнання, механічні візки, драбини (стрем'янки) помости з метою дотримання вимог безпеки та охорони праці».

Супутні:

- Невиконання вимог інструкцій зоохорони праці

Порушено п. 3.7 Інструкції з охорони праці для вантажника № 7.

- п. 3.7 «Вантажникам при вантажно-розвантажувальних роботах на автомобілях забороняється: виконувати роботу, стоячи на іншому вантажі. Потрібно використовувати технологічне обладнання, механічні візки, драбини (стрем'янки), помости».

- Невиконання посадових обов'язків

Порушено п. 2.7 Посадової інструкції начальника зміни.

- п. 2.7 «Контролює процес вивантаження та завантаження товару, дотримання технологічного процесу під час проведення робіт, неперервність та взаємопов'язаність усіх видів робіт на складі, правильність обліку робочих годин, працівників, задіяних у виробничому процесі».

ХТО Ж ВИНЕН?

По-перше, вантажник М., який порушив вимоги інструкцій з охорони праці й не використав стрем'янку під час розвантаження товару, що розташовувався на висоті понад два метри. Також потерпілий приховав факт травмування на роботі, чим порушив вимоги п. 8 Порядку.

По-друге, це вина начальника зміни, який не здійснив відповідно до своєї посадової інструкції належного контролю за дотриманням працівниками Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт. Крім того, він порушив вимоги п. 8 Порядку, не повідомивши керівника підприємства про нещасний випадок, у зв'язку з чим останній не організував своєчасно проведення розслідування і був притягнутий до адміністративної відповідальності.

Також начальник зміни як особа, відповідальна за безпечне ведення робіт, порушив вимоги пп. 2 п. 1 Розділу III Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт (НПАОП 0.00-1.75-15), не провівши інструктаж працівникам перед початком робіт.

По-третє, це опосередкована вина вантажника Р., який бачив, що М. порушує вимоги інструкцій з охорони праці, але не зробив йому зауваження і не доповів про це начальнику зміни.

Цього разу працівнику пощастило — травмована рука загоїлася без наслідків, і він зміг надалі виконувати свою роботу.

Зважаючи на те, що потерпілий цілком одужав і не проходив огляду у МСЕК, Фонд відшкодував тільки вартість його лікування в лікарні.

Гірка статистика



За оперативними даними, у червні 2016 р. в Україні загинули на виробництві 32 особи – стільки ж, скільки за аналогічний період минулого року; сталося 14 групових нещасних випадків, під час яких травмовано 30 осіб, зокрема 6 – смертельно.

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

- ДТП, наїзд ТЗ – 28% від загальної кількості загиблих;
- дія шкідливих і токсичних речовин – 16%.
- падіння предметів, матеріалів, обривування породи, ґрунту тощо – 13%;
- падіння потерпілих – 13%.

Коротко про обставини деяких нещасних випадків.

02.06. Дніпропетровська область

На майданчику для ремонту вузлів гірничого обладнання ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» робітник переміщував шестірню діаметром 4379 мм екскаватора ЕКГ-8 за допомогою встановленого на рейкову колію ручного пересувного візка масою 8 т. Під час переміщення візок перекинувся і придавив потерпілого.

05.06. Київська область

Інженер-будівельник ТОВ «Промоушн Аутсорсинг» під час виконання верхолазних робіт з обслуговування об'єкта інфраструктури мобільного зв'язку, тобто модернізації обладнання, впав з висоти. Від отриманих травм потерпілий помер на місці події.

06.06. Одеська область

Нещасний випадок зі смертельним наслідком стався з оглядачем-ремонтником вагонів експлуатаційного вагонного депо Одеса-Застава-1 філії «Одеська залізниця». Перебуваючи на залізничній колії станції Усатове, він не помітив вантажного поїзда, що прямував на великій швидкості. Отримані травми виявилися несумісними з життям.

09.06. Вінницька область

На території філії «Переробний комплекс ТОВ «Вінницька птахофабрика» загинув робітник: він потону в одному із бункерів з кров'ю. На місці події було знайдено зірвану з кріплень кришку люка.

За місяць – 9 смертей у колодязях

• **9 червня** працівник КП «Боярка-Водоканал» ЖКГ-2, що в Київській області, під час проведення газонебезпечних робіт, а саме очищення решіток у КНС, отримав тяжке отруєння. Унаслідок цього помер того ж дня.

• **19 червня** на нижньому ярусі грязьової ями КНС № 9 КВКП «Водограй» Кіровоградської області було виявлено двох машиністів насосної установки – чоловіка без ознак життя і жінку в непритомному стані (померла наступного дня).

• **21 червня** у зливовому колодязі ТОВ «Полтавський домобудівельний комбінат» було знайдено тіла двох дорожніх робітників. Обставини та причини трагедії з'ясовуються.

• **27 червня** у Києві в колодязі під час фарбування обладнання постраждало дві особи: одна загинула, друга потрапила в реанімацію. За цим фактом порушено кримінальну справу за статтею «Навмисне вбивство»

• **28 червня** у Черкасах на території приватного будинку в каналізаційній ямі отруїлися три людини: 58-річний господар, його 56-річний родич та 30-річний сусід. Порушено кримінальну справу.

ПСИХОЛОГИ СТВЕРДЖУЮТЬ: КЕРІВНИКИ ВПЛИВАЮТЬ НА ЗДОРОВ'Я КОЛЕКТИВУ



Начальники дуже впливають не тільки на поведінку підлеглих, а й на їхнє здоров'я. Про це заявили британські вчені за підсумками відповідного дослідження.

Саме лідерські якості повинен виявляти керівник, щоб працівники і досягали поставлених цілей, і зміцнювали здоров'я. А ключем до всього має бути вміння концентруватися не на окремих працівниках, а на всьому робочому середовищі загалом. Приміром, фахівці радять встановити в офісі кулер з водою, на перемовинах роздавати корисні снеки, підтримувати співробітників, що намагаються зберегти баланс між роботою й сім'єю, передає MED Daily. Учені впевнені, що керівник колективу може значно оздоровити обстановку. Якщо в організації створити культуру здорового ставлення до тіла, працівники рідше хворітимуть, а проекти — виконуватимуться швидше. До речі, мотивацію та добробут працівників можна підвищити, переказуючи всього 10% із зарплати керівника на корисні й здорові ініціативи, пропонують дослідники.

ЧИ БЕЗПЕЧНІ МОБІЛЬНІ ТЕЛЕФОНИ?

Учені постійно проводять різні дослідження, щоб упевнитися, що мобільні телефони безпечні для людей. Головний біль, порушення сну, втома — ці симптоми є очевидним свідченням того, що електромагнітне поле може спричинити багато хвороб.

Експерти проаналізували 700 досліджень і не знайшли жодних доказів шкоди електромагнітного поля на здоров'я. Наприклад, не підтвердився взаємозв'язок електромагнітних полів з підвищеним ризиком розвитку хвороби Альцгеймера.

Водночас у журналі Biochemical and Biophysical Research Communications з'явилася новина про те, що електромагнітні поля підсилюють ріст пухлин у пацієнтів. Але ці результати не можна вважати доказом того, що користування мобільними телефонами спричиняє розвиток раку, а лише демонструють, що мобільні поля є причиною розвитку пухлин, які вже виникли.



ЦИРК НА БАЛКОНІ



ДЕТЕКТОР ЗАБРУДНЕННЯ ПОВІТРЯ В КИШЕНІ



Стационарне обладнання, розроблене Кевіном Хартом, вимірює температуру, кількість твердих часток (пил, пилок, цвіль, вихлопні гази та ін.), щільність потоку сонячної радіації й відправляє дані за допомогою хмари в установи, які можуть проводити аналіз повітря. Завдяки переносному детектору можна буде планувати пішохідні маршрути таким чином, щоб уникнути алергенів і забруднювачів повітря. Використовувати його слід як у побуті, так і на роботі.

ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЮ ВИРОБЛЯЄ ЧЕРЕПИЦЯ

Тарифи на енергоносії, що начебто зірвалися з ціпка, викликають масовий стрес в українців і змушують їх вишукувати способи «енергетичного виживання». Недавно компанія Tegola в Україні представила новинку — бітумну черепицю «Тегосолар», здатну виробляти електроенергію. Її розробники «схрестили» покрівельні елементи, тобто черепицю, і сонячні батареї. Тегосолар складається з фотогальванічного елемента, закріпленого на бітумній основі, що трансформує сонячну енергію в електроенергію. Фотогальванічна черепиця швидко монтується, не боїться пошкоджень (по ній можна ходити), не вимагає особливого догляду, може застосовуватися на пласкій покрівлі й фасадах, інтегруватися як в черепицю з металевим покриттям, так і з базальтовим гранулятом. Новинка виробляє енергію навіть у розсіяному світлі (продуктивність її 60–65%), дає більшу кількість енергії в порівнянні з традиційними сонячними панелями з моно- і полікристалічного кремнію, не завдає шкоди навколишньому середовищу й, головне, зменшує витрати на електроенергію.



СХІДЦІ ДО БОГА



ШТАНИ МАЙБУТНЬОГО

Команда інженерів з Вірджинського технічного університету створила унікальні штани. Цей витвір допомагає людям, схильним (мають високий ризик) до падіння, запобігти інциденту. Різні мікроконтролери, датчики та обладнання зв'язку вбудовані в штани біля стегна, колінного й гомілковостопного суглобів. На кожній нозі є п'єзоелектричний датчик-сенсор, який генерує електричний імпульс. Уся схема живиться від батареї дев'ять вольтів, прикріпленої біля талії.



Як стверджують дослідники, нова розробка пройшла ретельне тестування. Якщо хода людини, яка носить такі штани, показує нестабільність в одному із суглобів, штани можуть попередити її про це.

БЕЗПЕЧНА ВАНТАЖІВКА

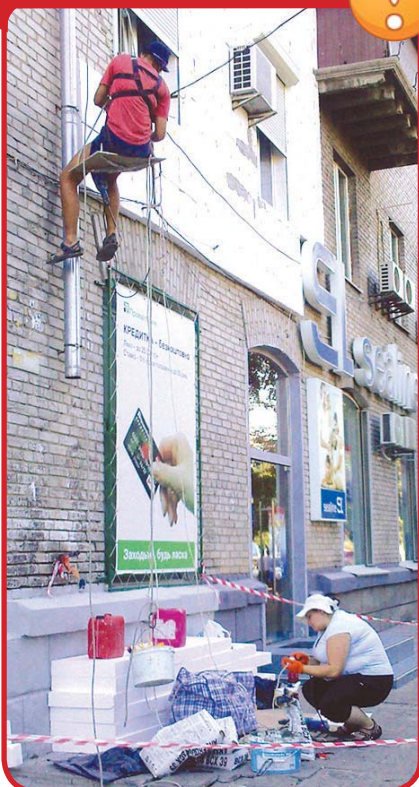


Щороку тисячі людей травмуються й гинуть унаслідок ДТП, тому що не вчасно помітили небезпеку через вантажні автомобілі. Особливо часто це відбувається в країнах з вузькими та звивистими дорогами, таких як Аргентина. Samsung і рекламне агентство Leo Burnett створили систему, яка транслює відео з камер у передній частині вантажівки на чотири екрани ззаду, надаючи водіям чітку картинку, що відбувається. Під час першого випробування обладнана екраном вантажівка пододала 1000 км протягом трьох днів без пригод. Творці системи вдосконалюють технологію й працюють з аргентинськими чиновниками щодо її широкого впровадження.

БУРЛАКИ НА ДНІПРІ



ДОБРЕ ВИСИМО І СИДИМО

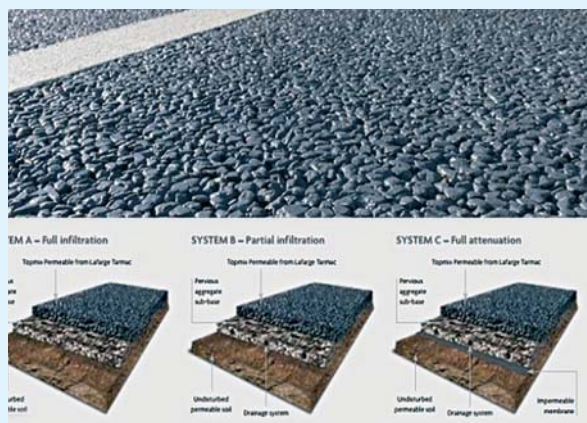


БЕТОН ЗНИЩУЄ КАЛЮЖІ

Новаторське дорожнє покриття, розроблене фірмою Lafarge Tarmac, не дає воді збиратися на поверхні — рідина швидко просочується всередину й зникає під землею. Такий бетон може впродовж 60 секунд всмоктати 4000 літрів води. Секрет матеріалу простий — вода просочується через велику «сітку» зверху й осідає в нижніх шарах покриття. До того ж зовні дорога залишається рівною, зручною та безпечною для проїзду. У нижні шари дороги пропонується вбудовувати дренажні труби, тоді вода буде посту-

пово відводитися в каналізацію, не перевантажуючи її.

Крім того, за підвищеної температури повітря вода в нижніх шарах покриття допомагає охолоджувати дорогу.



За матеріалами ЗМІ підготував Олександр Фандеев

До чого призводить ПОСЛАБЛЕННЯ ДЕРЖНАГЛЯДУ

На Ізмаїл, який тільки-но оговтався від спалаху гострої кишкової інфекції, насувається загроза масового захворювання населення вірусним гепатитом А. Саме такий розвиток подій прогнозують медики з огляду на всі передумови для появи вірусу після тривалого інкубаційного періоду.

Масштабний спалах гострої кишкової інфекції у м. Ізмаїл та с. Броска Ізмаїльського району Одеської області стався 16 червня 2016 р. Офіційна причина масового отруєння людей — потрапляння внаслідок підтоплення в результаті сильної зливи відходів від вбиралень та вигрібних ям будинків приватного сектора в міську водопровідну мережу. Проте чи винна в цьому виключно природа — велике питання.

Автору статті, який свого часу не один рік був начальником відділу ЖКГ райдержадміністрації району на кшталт Ізмаїльського, не далекі питання водозабезпечення та водопровідно-каналізаційного господарства. **І те, що сталося в Ізмаїлі, — не випадковість і у будь-який момент може повторитися в іншому населеному пункті з централізованим водопостачанням.**

За останніми даними моніторингу, загальна протяжність мереж централізованого питного водопостачання в Україні становить 179 809,3 км, з них зношених і аварійних мереж — 67 817,7 км., або 38%. Аналіз стану питного водопостачання свідчить, що в більшості областей України є джерела централізованого господарсько-питного водопостачання, які не відповідають санітарним нормам через відсутність зон санітарної охорони, необхідного комплексу очисних споруд та знезаражуючих установок. Вказані причини, а також порушення технології очистки питної води, відсутність реагентів, знезаражуючих речовин, аварійний стан водогонів та водопровідних мереж призводять до подачі населенню неякісної питної води. Щорічно в поверхневі водойми України скидається понад 3,5 млрд м³ стічних вод, з яких близько 60% без очищення, або з очищенням, що не відповідає санітарним нормам. Це призводить до бактеріального та вірусного забруднення поверхневих джерел централізованого господарсько-питного водопостачання населення. Здебільшого міська влада та підприємства водопровідно-каналізаційного господарства проводять недостатню роботу в напрямі зменшення частки аварійних мереж у системі централізованого водопостачання та водовідведення.

Водопостачання Ізмаїла, сіл Броска і Матроська здійснюється з одного джерела — підземних артезіанських свердловин КП «Ізмаїльське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства». За короткий час фекалії могли потрапити в колодязі та відкриті водойми, але змішатися з водою, яка знаходиться під тиском у водо-



проводі, точно не могли. Виключається і їх просочення аж до підземного водоносного горизонту, який згідно з технологічним регламентом має постійний зв'язок з водами Дунаю і водоносними горизонтами, які залягають вище. Залишається тільки потрапляння забруднених стоків через оголовки свердловин, які, скоріш за все, були негерметичними, та відсутність належного знезараження, що є зайвим підтвердженням грубого порушення санітарних вимог на підприємстві.

Вже наступного дня після зливи, коли до лікарень потрапило більше 40 осіб, директор КП «ІВУВКГ» Віталій Белов запевняв міську громадськість, що вода відповідає ГОСТу і на підприємстві щодня проводиться контроль її якості.

Така ситуація (і не тільки в Ізмаїльському водогосподарському підприємстві) склалася останнім часом зокрема через відсутність належного контролю за діяльністю даної сфери з боку держави та бездіяльності місцевих органів влади. Переглядаючи сайт м. Ізмаїла, автор статті звернув увагу, що чи не найбільша кількість оголошень стосується пропозицій з будівництва вигрібних ям. Подібний стан речей характерний для більшості невеликих міст і селищ, де є багатоповерхівки. Системи водовідведення та очисні споруди у більшості з них зношені або взагалі не пра-

01.01.2016 р. – 30.06.2016 р.
сталася 26 858 пожеж,
в яких загинуло 856 осіб.

01.01.2016 р. – 31.05.2016 р.
сталася 58 924 дорожньо-
транспортні пригоди,
в яких загинуло 1 167 осіб.

01.01.2016 р. – 29.06.2016 р.
на водних об'єктах
загинуло 508 осіб
(з них 53 дитини).

Із офіційних джерел

чують. Власники квартир вимушені виводити стоки в окремі вигрібні ями, які безконтрольно будуються навколо будинків, в тому числі біля дитячих майданчиків, в санітарно-захисних зонах водопроводів та інших комунікацій. Крім того, конструкції вигребів зроблені за принципом «хто на що здатний» — з каменю-ракушняку, залізобетонних кілець, тракторних покришок тощо. Для того щоб рідше відкачувати стоки, ями будуються без герметичного покриття дна, з прозорами, щоб фекалії просочувалися в ґрунт, забруднюючи при цьому не тільки його верхній шар, а й підземний водоносний.

Внаслідок прийняття у 2010–2012 рр. нових містобудівних законів України і внесення відповідних змін до санітарного законодавства докорінного реформування зазнав основний механізм провадження профілактичної медицини — запобіжний державний санітарно-епідеміологічний нагляд, який проводився з метою попередження, виявлення, зменшення або усунення шкідливого впливу небезпечних факторів на здоров'я людей. Він вилучений в повному обсязі відповідно до редакції Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» із змінами, внесеними Законом України «Про регулювання містобудівної діяльності». Скасовані функції щодо здійснення держсанепідслужбою нагляду за відведенням земельної ділянки (ст. 11, ст. 41), проектуванням (ст. 15), будівництвом (ст. 19, ст. 42) та введенням в експлуатацію об'єктів різного призначення (ст. 15, ст. 41).

«Посприяла» складній санітарно-епідеміологічній ситуації і ліквідація Державної архітектурно-будівельної інспекції. Передача її функцій на місця в більшості органів місцевого самоврядування не відбулася через незначні обсяги будівельних робіт та відсутність належного фінансування. Тож **контролювати незаконне будівництво, у тому числі таких об'єктів, як вигрібні ями, нікому**. А місцева влада закриває на це очі.

Ще більше шкоди завдала ліквідація санітарно-епідеміологічних служб. Відповідно до постанови КМУ від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» функції зі здійснення санітарного контролю передані Держпродспоживслужбі України, яка відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 р. № 260-р «Питання Державної служби з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів» тільки нещодавно офіційно розпочала роботу і приступила до виконання своїх функцій.

А результат, як свідчать дані епідеміологічної ситуації в Україні станом на 23.06.2016 р., такий: з початку 2016 р. в Україні зареєстровано 67 спалахів гострих кишкових інфекційних захворювань, внаслідок яких постраждало 1319 осіб, з них 679 дітей. За аналогічний період 2015 р. було зареєстровано 44 спалахи і відповідно 794 постраждалих, з них 416 дітей. Лише з початку червня 2016 р. зафіксовано 17 спалахів гострих кишкових інфекційних захворювань, під час яких постраждало 803 особи, у тому числі 385 дітей (47,9%). Серед них наймасштабніший — у м. Ізмаїл. На ранок 25.06.16 р. по медичну допомогу тут звернулися вже 769 осіб, з них 447 дітей. І не факт, що всі потерпілі одужають без негативних наслідків для організму.

За результатами розслідування виявлені порушення санітарного законодавства, відкрите кримінальне провадження. Під контролем Санепідслужби України, Міністерства охорони здоров'я та особисто прем'єр-міністра Володимира Гройсмана в районі з введеним надзвичайним станом вжиті заходи щодо обеззараження водогонів та інших джерел водопостачання, виділені сотні тисяч гривень з бюджетів різних рівнів, гуманітарну допомогу надали фармацевтичні підприємства, громадські організації. Між тим **поки що можна казати лише про локалізацію, а про ліквідацію говорити зарано, тому що в Ізмаїлі існує за-**

гроза спалаху захворювання вірусним гепатитом А, що часто буває після тривалого інкубаційного періоду.

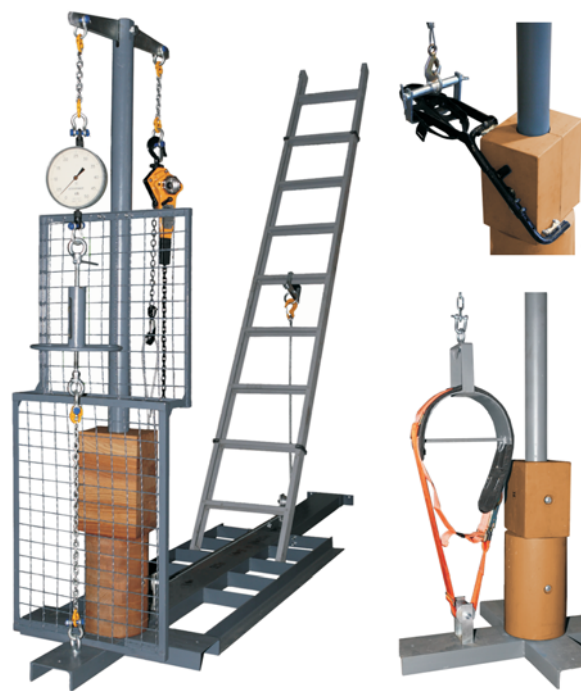
Для нормалізації санепідситуації в Ізмаїлі проведено цілий комплекс заходів. Введено карантин в дитячих закладах, закладах торгівлі, громадського харчування, на ринках, посилено медичний контроль. Серед заходів: дефектоскопія всіх артезиальних свердловин, їх обладнання дренажними насосами, проведення їх дезінфекції, герметизація оголовків. Паралельно очищені та продезінфіковані всі колодязі. Для знезараження мережі водопроводу передбачено застосування діоксину хлору. Особливу вагу приділено налагодженню процесів очищення води перед подачею у водогін, серед яких окислювання, дезінфекція, коагуляція, біологічні процеси очистки тощо. Для припинення забруднення довкілля вирішено провести відкачування всіх вигрібних ям з подальшою дезінфекцією, а щоб уникнути повторення подібних випадків, місцевій владі рекомендовано побудувати централізовану систему каналізації.

Останнім часом, переглядаючи в ЗМІ подібну інформацію, все більше людей задаються питанням: чому діється такий хаос? Чому безконтрольно забруднюються неочищеними стоками водойми, здійснюється будівництво в санітарно-захисних зонах, вирубуються ліси і лісопосади, руйнуються дороги перевантаженими автомобілями тощо? Чому не діє той жорсткий контроль, що передбачений на папері? Чому ніхто по-справжньому не відповідає за те, що на ліквідацію наслідків чиясь злочинної бездіяльності витрачаються шалені кошти. Зрозуміло одне: **поки не буде вирішена проблема виховання у наших людей, керівників, роботодавців цивілізованої культури, говорити про послаблення державного контролю, мабуть, передчасно**.

Сергій Колесник, власкор

Стенд для механічних випробувань

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



НВТ «ДНІПРОЕНЕРГОМАШ»

Тел. (0562) 362457 www.npo-dem.com

Реклама

ОБЕРЕЖНО: санітарно-гігієнічні характеристики



Олександр Соловійов, канд. мед. наук, старший науковий співробітник лабораторії з вивчення та нормування фізичних факторів виробничого середовища ДУ «Інститут медицини праці НАМН України».



Про деякі проблеми, що супроводжують складання санітарно-гігієнічних характеристик (далі – СГХ) умов праці у вугільній галузі та роботу шахтних атестаційних комісій. Про проект методичних рекомендацій щодо визначення типових СГХ умов праці робітників основних підземних професій вугільних шахт України.

Н айбільша кількість профзахворювань фіксується у вугільній промисловості. В структурі професійної захворюваності її частка становить понад 80% від усіх зареєстрованих захворювань. Географічна прив'язка надзвичайно високих рівнів професійної захворюваності в Донецькій, Дніпропетровській, Луганській, Львівській, Волинській та Кіровоградській областях пояснюється розташуванням у цих регіонах вугільних підприємств.

Санітарно-гігієнічні характеристики та інформаційні довідки про умови праці гірників вугільних шахт складаються у разі підозри на наявність у працівника професійного захворювання (ПЗ). Вони відіграють вирішальну роль, коли постає питання про зв'язок хронічного захворювання з умовами праці. Від змісту цих документів та їх правильного оформлення залежить як рішення про соціальні виплати, так і доля потерпілих на виробництві.

У рамках виконання науково-дослідної роботи (НДР) автор проаналізував понад 200 СГХ та інформаційних довідок про умови праці гірників 20 вугільних підприємств, вивчив матеріали досліджень умов праці і механізми формування професійної захворюваності серед гірників на робочих місцях, залучив матеріали звітів санітарно-епідеміологічної служби з питань складання СГХ. Колектив співавторів виконаної НДР складався з висококваліфікованих фахівців з проблем медицини праці у вугільній галузі. Загальним результатом дослідження науковців стала розробка **методичних рекомендацій щодо визначення типових санітарно-гігієнічних характеристик умов праці робітників основних підземних професій вугільних шахт України**. В них викладена технологія складання типової СГХ та розміщені таблиці типових СГХ для 68 підземних професій. На жаль, до їх практичного використання справа поки що не дійшла. Рекомендації погоджені замовником (Мінвуглепромом), але «застрягли» на невизначений час на стадії затвердження документа в МОЗ України. Згідно з останнім листом чиновників МОЗ, це пояснюється кадровими змінами в керівництві міністерства. Загалом документ отримав позитивну оцінку, і в листі повідомляється про можливість його затвердження.

СВІДЧЕННЯМ ПРОБЛЕМ Є СКАРГИ ПОТЕРПІЛИХ ТА СУДОВІ СПРАВИ

Всі проблеми зі складання СГХ можна розділити на зумовлені **суб'єктивними та об'єктивними факторами**. Основні проблеми складання СГХ у вугільній галузі України містяться у соціально-гігієнічній та правовій сферах. Ухвалення низки законів України щодо соціального захисту робітників шляхом надання пільг та компенсацій працюючим у шкідливих та небезпечних умовах призвело до того, що динаміка професійної захворюваності серед працюючих гірників вугільної галузі починаючи з 1993 р. стала віддзеркаленням не змін умов праці, а впливу соціальної політики в Україні.

Серед **об'єктивних чинників** у першу чергу можна назвати недосконалість нормативно-методичної бази. Так, з метою дотримання вимог постанови КМУ від 30.11.2011 № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» із змінами (поточна редакція від 4.03.2016) наказом МОЗ України від 13.12.2004 № 614 затверджено «Порядок складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці» (далі – Порядок складання СГХ). Підставою для складання СГХ є Акт санітарно-епідеміологічного обстеження об'єкта (форма 315/о), затверджений наказом МОЗ України від 11.07.2000 № 160 «Про затвердження форм облікової статистичної документації, що використовується в санітарно-епідеміологічних закладах». Але у багатьох випадках інформація, яка наводиться в санітарно-гігієнічних характеристиках умов праці, не може задовольнити потреби всіх зацікавлених сторін.

Наприклад, для працівників підземних професій вугільної промисловості у разі, якщо умови і характер праці аналогічні за всіма показниками, допускається складання групової СГХ згідно з п. 1.13 Порядку, але для доказу щодо їх аналогічності все одно необхідно мати результати інструментальних вимірів по кожній професії в реальних умовах, оскільки в іншому випадку така СГХ вважається необ'єктивною.

Інформація про кількість профзахворювань на підприємстві може свідчити про вірогідність наявності захворювання у конкретної людини, що звернулася по допомогу, але важливо знати ще й категорію ризику, тобто міру його доказовості. Більш цінною, на нашу думку, була б інформація про ризик професійного захворювання, визначений відповідно до ступеня вагомості доказів за критеріями ООН: категорія 1А — доведений ризик, 1Б — передбачуваний, 2 — підозрюваний. Для вирішення виявлених проблем **доцільно було б розробити та затвердити наказом МОЗ України обов'язковий до виконання нормативний документ щодо оцінки ризику професійного захворювання або внести зміни і доповнення безпосередньо до Порядку складання СГХ.**

Особливої уваги заслуговують ситуації, коли всі ознаки професійного захворювання є, а СГХ з різних причин скласти неможливо. Наприклад, через відсутність даних про умови праці в архівах підприємства та закладу СЕС після ліквідації або реструктуризації підприємства, дільниці, робочого місця, зміни технологічного процесу тощо. Крім того, згідно з роз'ясненням Держсанепідслужби України (лист № 04.01-07-123-І від 14.02.2014) документи, які видані після 01.12.2014 установами та організаціями, що розташовані на непідконтрольній українській владі території, не можуть бути використаними. В таких випадках для підготовки СГХ дотепер використовуються «Методические рекомендации по определению санитарных характеристик основных рабочих профессий угольных шахт» (1983). Але з того часу практично всі нормативні документи у цій сфері оновлено або впроваджено нові, змінилися методичні підходи до оцінки більшості виробничих факторів, тому подальше застосування цього важливого для свого часу документа при складанні СГХ умов праці гірників зараз більше вносить проблем, ніж вирішує.

Не менш важливою об'єктивною перешкодою при складанні СГХ є стан забезпечення санітарних лабораторій сучасними приладами у вибухобезпечному виконанні для вимірювання шуму та вібрації в підземних умовах.

Серед **суб'єктивних причин** найбільш поширеними є невиконання вимог Порядку складання СГХ, а саме: порушення термінів підготовки СГХ, відсутність єдиної форми надання даних; брак інформації про кваліфікаційні розряди відповідно до записів у трудовій книжці та довідці про залучення працівника до виконання робіт, не пов'язаних з його професією; надання в одних випадках надмірної інформації про шкідливі чинники, які не можуть призвести до виникнення й розвитку професійного захворювання, а в інших — недостатньої інформації, що базується на результатах атестації робочих місць (АРМ), проведеної комісійно, на підставі застарілих даних.

Так, в одному з письмових роз'яснень Міністерства праці України (лист № 06-3324 від 06.09.94) атестацію робочих місць за умовами праці для підземних працівників рекомендовано проводити комісійно, без лабораторно-інструментальних досліджень і оформлення Карт умов праці. Проводити лише на підставі єдиного рішення атестаційної комісії з оформленням протоколу, в якому перераховуються всі чинники виробничого середовища, що впливають на працюючих. Це дозволило власникам шахт включати підземні професії в перелік робочих місць для підтвердження права на пільгове пенсійне забезпечення. Проте для вирішення експертних питань щодо зв'язку захворювання з умовами праці за результатами атестації, проведеної комісійно, така процедура законодавством не передбачена.

Відомі випадки, коли шахтна атестаційна комісія з метою заощадження коштів або зниження рівня професійної патології приховувала інформацію про деякі шкідливі виробничі фактори на робочих місцях. У зв'яз-

ку з цим під час звернень працівника по медичну допомогу в спеціалізовані заклади лікарі-профпатологи не можуть довести професійну природу порушень стану здоров'я потерпілого і вимушені направляти запити до СЕС або наукових установ для надання додаткової інформації з гігієнічної оцінки умов праці.

Невирішеним залишається питання характеристики пилового чинника на підставі даних досліджень на підземних робочих місцях, проведених лабораторіями Державної воєнізованої гірничорятувальної служби. Останні не проходять процедуру акредитації в МОЗ України на право проведення досліджень шкідливих речовин в повітрі робочої зони згідно з вимогами п. 5.2 ГОСТу 12.1.005, і це є основною причиною непорозумінь при гігієнічній оцінці пилового фактору.

Оцінка виробничого шуму і вібрації не завжди дається повністю за якісними характеристиками, наприклад за спектральним складом. В той же час відомо, що характер впливу шуму і вібрації на організм, тобто клінічна картина професійної патології, визначається перш за все розміщенням максимуму звукової і (або) механічної енергії в тому або іншому діапазоні частот. Характеристика інтенсивності виробничого шуму і вібрації відбувається, як правило, з посиланням на «Методические рекомендации по определению санитарных характеристик» (1983). Цей документ не дозволяє дати оцінку еквівалентних рівнів виробничого шуму і вібрації за робочу зміну та відповідність цих показників чинним санітарним нормам.

Певні труднощі виникають і під час атестації підземних робочих місць у ході гігієнічної оцінки факторів трудового процесу **за деякими ергономічними показниками**. Наприклад, «переміщення у просторі» (переходи по горизонталі та вертикалі, обумовлені технологічним процесом впродовж зміни) вимірюється у ході безпосереднього спостереження або визначається за допомогою планограми робіт. Але слід зауважити, що показники чинної ГКП не враховують специфіки переміщень в обмеженому просторі, особливо у видобувних лавах, де гірники переміщуються поповзом, зігнувшись, навприсядки, навколішки, а у лавах з крутим падінням пластів — по відкосним стійкам з постійною загрозою падіння з висоти. Відсутні такі специфічні показники, як «переміщення вантажів в обмеженому просторі», «обводненість виробок» тощо. Фізіологічна **оцінка показників важкості та напруженості трудового процесу** не може бути однаковою для гірників вугільних шахт і працівників інших, не підземних професій. Результатом значних проблем, що виникають з об'єктивних та суб'єктивних причин, є численні скарги потерпілих та судові справи.



ПРОБЛЕМИ ЛЕГКО УСУНУТИ, ЯКЩО ДОТРИМУВАТИСЯ ПРАВИЛ

Проблеми складання СГХ умов праці, що зумовлені суб'єктивними факторами, легко усунути за умови сумлінного виконання вимог нормативно-методичних документів всіма суб'єктами, задіяними в процесі встановлення зв'язку хронічного захворювання з умовами праці (потерпілий, роботодавець, лікувально-профілактичні заклади, які мають право встановлювати діагноз професійного захворювання, представники Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі — Фонд)).

Для вирішення більшості перелічених проблем зі складання СГХ умов праці гірників важливе затвердження згаданих вище методичних рекомендацій щодо визначення типових санітарно-гігієнічних характеристик умов праці робітників основних підземних професій вугільних шахт України. Вони містять технологію складання СГХ умов праці на основі типових СГХ з практичним прикладом. Перевагами цього документа є моделювання впливу гірничо-геологічних умов, технічних характеристик застосованої техніки і технології, особливостей форми організації виробничого процесу на рівні (концентрації) факторів виробничого середовища, а також важкість та напруженість праці на робочих місцях гірників, зайнятих у підземному комплексі вугільних шахт.

Типові СГХ адекватно віддзеркалюють умови праці на робочих місцях і вірогідність їх шкідливості для здоров'я через визначення ступеня та класу небезпеки згідно з критеріями чинної ГКП. Методика враховує останні досягнення медицини праці в цьому напрямі. Так, наприклад,



застосування показників середньозмінної та середньозваженої концентрації пилу, поряд із максимально разовою, дає змогу розраховувати пилове навантаження за зміну, технологічний цикл, а при необхідності — за весь період трудової діяльності. Наведення еквівалентних рівнів шуму та еквівалентних корегованих рівнів вібрації замість загальних рівнів дозволяє оцінити професійні ризики під час дії цих факторів з урахуванням стажу роботи. Показники мікроклімату, замість

діапазону в межах від мінімальних до максимальних величин, характерних для професійних груп, наведені окремо з урахуванням їх залежності від природної температури і гідрогеологічних особливостей вміщуючих порід на певних глибинах ведення очисних і підготовчих робіт. Урахування форм організації виробничого процесу суттєво змінює підхід до гігієнічної оцінки робочих місць, на яких виробничий цикл триває більш ніж одну зміну.

Методичні рекомендації призначені для Держпраці, Державної служби санепіднагляду, медико-соціальних експертних комісій (МСЕК), лікарів поліклінік та відділень професійних оглядів, клінічних лікарень та відділень професійних захворювань тощо. На думку автора, більшість виявлених проблем зі складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці у вугільній галузі можна вирішити. Для цього необхідно сміливіше впроваджувати сучасні, обов'язкові для виконання нормативно-методичні документи. Зокрема, такі, що стосуються корекції критеріїв гігієнічної класифікації праці та впровадження галузевої методики атестації робочих місць для підприємств вугільної промисловості.

Фото Олександра Фандєєва

ЦЕ НЕПОКОЇТЬ

До захворювання призвели шкідливі умови

Тридцятирічний житель Виноградівського району Закарпатської області навіть не уявляв, чим може обернутися для нього робота у гірничо-дробильному цеху. Чоловік влаштувався грохотником на місцеве підприємство — філію «Королівський спеціалізований кар'єр» ДП «Закарпатський облавтодор», що в селі Веряця Виноградівського району. Через певний час він відчув недомогання та звернувся по допомогу до медиків, зокрема до фтизіатрів. Обласний лікар-профпатолог запідозрив у нього патологію легень і скерував на обстеження до клініки ДУ «Інститут медицини праці НАМН України» у Києві. Там хворому встановили діагноз «коніотуберкульоз (пневмоконіоз), ускладнений хронічним бронхітом». Виникнення такої недуги явно було пов'язане з місцем праці хворого, про що було повідомлено у регіональний підрозділ Держпраці.

Згідно з «Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захво-

рувань і аварій на виробництві», затвердженим відповідною постановою Кабміну, була створена спеціальна комісія з розслідування. Її очолив начальник відділу з питань гігієни праці Управління Держпраці в Закарпатській області Володимир Орел. До складу комісії також увійшли компетентні фахівці з Виноградівської районної лікарні та Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України, технічний інспектор облпрофради. Контроль за її роботою здійснював безпосередньо начальник Управління Богдан Дорош.

За підсумками розслідування вже встановлені причини виникнення захворювання у працівника кар'єру. Серед них: недотримання на підприємстві вимог санітарних правил щодо організації технологічних процесів та виробничого обладнання; порушення режиму експлуатації технологічного устаткування, приладів. Окрім цього, через неефективність роботи систем гідрообезпилення та вентиляції не бу-

ли забезпечені допустимі параметри запиленості повітря робочої зони на робочому місці. Простіше кажучи, людина тривалий час працювала в запиленому середовищі. Комісія дослідила, що повітря робочої зони, де працював виноградивець, містило пил, у складі якого було від 10 до 70 відсотків вільного діоксиду кремнію, що у 3,6–3,9 разу перевищувало гранично допустиму концентрацію. Водночас на цьому робочому місці виявлені перевищення норм шуму, вібрації та метеофактори, які не сприяли здоров'ю працівника. За результатами атестації 2008, 2013 рр. такі умови роботи визначені як шкідливі.

Отож, директору філії «Королівський спеціалізований кар'єр» ДП «Закарпатський облавтодор» наказано усунути недоліки, розробити та реалізувати систему заходів задля ліквідації та запобігання виникненню подібних профзахворювань. Контроль за їх виконанням здійснюватиме Управління Держпраці. Потерпілому направлено акт розслідування на підтвердження факту професійного захворювання.

Ольга Стефанець,
Управління Держпраці
в Закарпатській області



Вимірюємо ВАЖКІСТЬ ПРАЦІ



Оксана Орськова,
канд. мед. наук,
старш. наук. спів-
роб., завідувач
відділу промисло-
вої гігієни та
фізіології праці



Олександр Павленко,
канд. мед. наук,
завідувач
лабораторії
промислових
аерозолів

Український науково-дослідний інститут промислової медицини

Підрахунок балів для визначення класу та ступеня важкості трудового процесу під час гігієнічної оцінки умов праці.

Під час проведення гігієнічної оцінки умов праці та в процесі атестації робочих місць за умовами праці обов'язковим є дослідження важкості й напруженості трудового процесу.

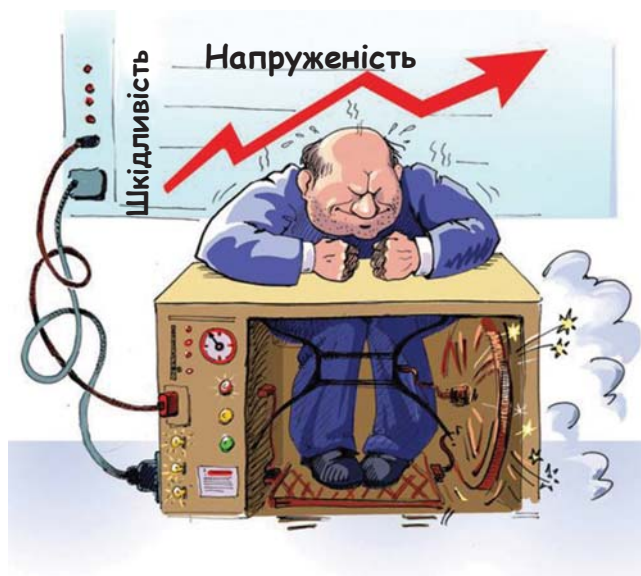
Фізичні перенавантаження та перенапруження окремих органів і систем призводять до розвитку низки захворювань, які пов'язані з незадовільними умовами праці за показниками важкості й напруженості. Тому для уникнення суперечностей, помилок, суб'єктивізму, а можливо, і недопущення свідомого прийняття в корисних цілях необґрунтованого рішення потрібно використовувати єдині підходи щодо визначення класу і ступеня важкості й напруженості трудового процесу за допомогою підрахунку балів, що розроблені відповідно до вимог Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджених наказом МОЗ України від 08.04.2014 № 248 (далі — Гігієнічна класифікація).

Важкість праці – характеристика трудового процесу, що відображає рівень загальних енерговитрат, переважно навантаження на опорно-руховий апарат, серцево-судинну, дихальну та інші системи.



ВПЛИВ ВАЖКОЇ ПРАЦІ НА ОРГАНІЗМ ЛЮДИНИ

Фізична праця вимагає переважно м'язових зусиль і відповідного енергетичного забезпечення, а також впливає на функціональні системи (серцево-судинну, нервово-



м'язову, дихальну та ін.), стимулює обмінні процеси. Енерговитрати під час важкої фізичної праці можуть становити 4000–6000 ккал на добу, за умови механізованої форми праці — 3000–4000 ккал.

У процесі дуже важкої праці безупинно зростає споживання кисню і може виникнути киснева недостатність, за якої в організмі акумулюються недоокислені продукти обміну. Збільшення обміну речовин і витрат енергії призводять до підсилення теплоутворення, підвищення температури тіла на 1,0–1,5 °С. М'язова робота впливає на серцево-судинну систему, збільшуючи кровообіг від 3–5 л/хв до 20–40 л/хв для забезпечення газообміну. До того ж зростає кількість скорочень серця до 140–180 ударів за хвилину, і кров'яний тиск підвищується до 180–200 мм рт. ст.

Під дією м'язової роботи змінюється морфологічний склад крові, її фізико-хімічні властивості: зростає кількість еритроцитів, вміст гемоглобіну, посилюється процес регенерації еритроцитів, збільшується кількість лейкоцитів. Ці зміни свідчать про посилення функції кровотворних органів. Під час фізичної роботи відбуваються певні зміни функцій ендокринної системи (підвищення вмісту адреналіну у крові та ін.), що веде до мобілізації енергетичних ресурсів організму.

Вимірювання та гігієнічна оцінка праці за показниками важкості й напруженості трудового процесу є основою для визначення напрямів з удосконалення організації трудового процесу на конкретному робочому місці, встановлення пріоритетності санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів.

Вимірювання показників важкості та напруженості трудового процесу виконують фахівці, які мають вищу або середню спеціальну освіту й відповідну підготовку за фахом гігієна праці (спеціалізація в галузі ергономічних досліджень). Контроль за вимірюванням показників, їхню гігієнічну оцінку та складання висновку може здійснювати лише лікар-гігієніст.

Вимірювання та гігієнічну оцінку показників важкості й напруженості трудового процесу виконують у такій послідовності:

✓ установлюють мету і завдання санітарно-гігієнічного дослідження, яке проводиться (обов'язковий етап, що скорочено відображають у протоколі дослідження);

✓ вивчають нормативну документацію, яка характеризує трудову діяльність (технологічні карти, регламенти, інструкції, посадові обов'язки, вимоги з охорони праці на робочих місцях у професіях, що вивчаються);

✓ на підставі зібраних матеріалів (наприклад, щодо професій, пов'язаних з типовими технологічними операціями) або вивчення нормативної документації визначають відповідність характеру праці професії, що вивчається, та показників важкості й напруженості трудового процесу;

✓ проводять попереднє ознайомлення з трудовою діяльністю на конкретних робочих місцях, вивчають наявність і робочий стан вантажопідіймальних, транспортних механізмів, інших пристроїв, призначених для зниження важкості й напруженості трудового процесу, тобто умов, які можуть істотно вплинути на результати замірів та експертної оцінки;

✓ обґрунтовують перелік потрібних досліджень та їхній обсяг. До того ж перевагу надають тим методам досліджень, які здатні найбільш адекватно відобразити зміни функціонального стану організму працівників;

✓ проводять хронометраж робочого часу, безпосереднє вимірювання і кількісну оцінку параметрів чинників трудового процесу згідно з визначеним переліком, їх порівняння з нормативними значеннями;

✓ розробляють рекомендації, пропозиції щодо доведення параметрів чинників трудового процесу на робочих місцях до нормативних значень, заходи щодо запобігання несприятливому впливу факторів трудового процесу, результати використовують під час комплексної гігієнічної оцінки умов праці.



ПОКАЗНИКИ ВАЖКОСТІ ПРАЦІ

Важкість праці визначають за величиною енерговитрат працівника за зміну. Ураховують енерговитрати тільки на виконання переміщення та (або) утримання вантажу, переміщення в просторі протягом зміни. Енерговитрати на задоволення потреб організму не враховують.

Кожний з перелічених показників має бути кількісно вимірний і оцінений.



Під час оцінки робіт, пов'язаних з нерівномірними фізичними навантаженнями в різні зміни, показники важкості праці (за винятком маси вантажу, що підіймається і переміщується, і нахилів корпусу) потрібно оцінювати за середніми показниками протягом двох-трьох змін, у різні періоди робочого тижня або місяця пропорційно до фактичного розподілу робочого навантаження.



ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ВАЖКОСТІ ПРАЦІ

Важкість праці визначають та оцінюють за показниками, що наведені в додатках 15 і 17 до Гігієнічної класифікації.

Загальну оцінку важкості праці проводять на основі всіх наведених вище показників. До того ж спочатку оцінюють кожний вимірний показник окремо і лише потім вносять до протоколу.

Кінцеву оцінку важкості праці здійснюють за показником, обчисленим за допомогою додавання відношень вимірних або розрахованих показників до їхніх допустимих рівнів, помножених на коефіцієнт значущості показника (1,0 — для основних показників, 0,15 — для допоміжних). Додавання до загальної оцінки допоміжних показників проводять лише в разі перевищення ними нормативних значень з коефіцієнтом 0,15.

Коефіцієнт значущості показника важкості праці визначають за основними та допоміжними показниками, що характерні для конкретного робочого місця.



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

ВИДАВНИЦТВО «ОСНОВА» РЕАЛІЗУЄ



36
грн

КОДЕКС ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ (зі змінами та доповненнями)

Кодекс регулює відносини, пов'язані із захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій, регуванням на них, функціонуванням єдиної державної системи цивільного захисту, та визначає повноваження органів державної влади, органів місцевого самоврядування, права та обов'язки громадян України, іноземців та осіб без громадянства, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності.



20
грн

ПРАВИЛА ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ЗВАРЮВАННЯ МЕТАЛІВ

НПАОП 28.52-1.31-13

Правила поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності та організаційно-правових форм, діяльність яких пов'язана з обробленням металів та нанесенням покриттів на метали, а також механічним обробленням металевих виробів. Вони є обов'язковими для роботодавців і працівників, які виконують роботи з електрозварювання металів.



33
грн

ПРАВИЛА ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ

НАПБ А.01-001-2014

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



28
грн

ПРАВИЛА ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЦЕМЕНТНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

НПАОП 26.5-1.02-2014

Правила охорони праці у цементній промисловості поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності та організаційно-правових форм, які здійснюють діяльність у цементній промисловості.

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

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

Основними показниками важкості праці є: фізичне динамічне навантаження, стереотипні робочі рухи, статичне навантаження, переміщення у просторі.

Клас і ступінь важкості праці визначають відповідно до розрахованих балів (сума відношень основних та допоміжних показників до їхніх нормативних рівнів, помножених на відповідний коефіцієнт) згідно з додатком 17 до Гігієнічної класифікації.

Для кожного показника бали розраховують шляхом математичної операції: множення значень «відношення вимірних значень до нормативних» і «коефіцієнта значущості показника». Значення в останньому рядку, що відводиться для результуючої оцінки важкості праці, обчислюють як результат іншої математичної операції — додавання зазначених вище значень, кожне з яких було розраховане для кожного показника окремо.

Найвищий клас за чинником важкості трудового процесу — третій, найвищий ступінь за цим фактором теж третій (особливо важка праця).

У разі якщо важкість праці оцінюють за оптимальними або допустимими показниками і жодне з вимірних та розрахованих значень не перевищує нормативних, розрахунок балів не проводять, а клас умов праці визначають як оптимальний або допустимий (залежно від обраного нормативу).

Приклад розрахунку. Слюсар черговий та з ремонту устаткування (підземний тракт) протягом робочої зміни виконує роботи з ремонту конвеєрної стрічки.

Бали розраховували за допомогою додавання відношень вимірних значень до нормативних основних показників (загальне динамічне навантаження за участю м'язів рук, тулуба та ніг (20 000), стереотипні робочі рухи під час локального (1600) та регіонального (500) навантаження, статичне навантаження однією рукою (8 000), двома руками (5 000), за участю м'язів тулуба та ніг (27 000), переміщення у просторі по горизонталі (4)), помножених на коефіцієнт 1,0, та допоміжних показників, що перевищували нормативні значення (робоча поза, періодичне перебування в незручній позі (52,8)), помножених на коефіцієнт 0,15.

$20\,000/44\,000 \cdot 1 + 1600/40\,000 \cdot 1 + 500/20\,000 \cdot 1 + 8\,000/36\,000 \cdot 1 + 5000/70\,000 \cdot 1,0 + 27\,000/100\,000 \cdot 1,0 + 52,8/25 \cdot 0,15 + 4/8 \cdot 1 = 1,9$.

ВИСНОВОК. Важкість трудового процесу слюсаря чергового та з ремонту устаткування (підземний тракт), за загальною бальною оцінкою (1,9 бала) належить до 3-го класу 1-го ступеня шкідливості.

№ з/п	Показники важкості та напруженості трудового процесу	Вимірне значення	Нормативне значення	Відношення вимірних значень до нормативних	Коефіцієнт значущості показника	Бали
1	2	3	4	5	6	7
1	Загальні енерговитрати організму, Вт		до 290			
1.1	Зовнішнє фізичне динамічне навантаження, виражене в одиницях механічної роботи за зміну, кг/м (Вт)					
1.1.1	Під час регіонального навантаження (переважно за участю м'язів рук та плечового суглоба) для чоловіків для жінок		до 13 000 до 7 800			
1.1.2	Під час загального навантаження (за участю м'язів рук, тулуба, ніг): у процесі переміщення вантажу на відстань від 1 до 5 м для чоловіків для жінок	20 000	до 44 000 до 26 400	0,45	1	0,45
2	Маса вантажу, що постійно підіймається та переміщується вручну, кг для чоловіків для жінок	10	до 30 до 7			
3	Стереотипні робочі рухи (кількість за зміну)					
3.1	При локальному навантаженні (за участю м'язів кистей та пальців рук)	1 600	до 40 000	0,04	1	0,04
3.2	При регіональному навантаженні (у процесі роботи переважно за участю м'язів рук та плечового суглоба)	500	до 20 000	0,03	1	0,03
4	Статичне навантаження Величина статичного навантаження за зміну під час утримання вантажу, докладання зусиль, кг/с					
4.1	Однією рукою для чоловіків для жінок	8 000	до 36 000 до 22 000	0,22	1	0,22
4.2	Двома руками для чоловіків для жінок	5 000	до 70 000 до 42 000	0,07	1	0,07
4.3	За участю м'язів тулуба та ніг для чоловіків для жінок	27 000	до 100 000 до 60 000	0,27	1	0,27
5	Робоча поза — періодичне перебування в незручній позі; — перебування у вимушеній позі; — у позі стоячи	52,8% 6,4% —	до 25% до 10% до 60%	2,1	0,15	0,32 — —
6	Нахили тулуба (вимушені, понад 30°), кількість за зміну	50	51–100	—	—	
7	Переміщення у просторі (переходи, зумовлені технологічним процесом протягом зміни), км					
7.1	по горизонталі	4	до 8	0,5	1	0,5
7.2	по вертикалі	—	до 4			
8	Загальна бальова оцінка важкості праці					1,9

Продовження теми в наступних номерах

ФОРТЕЦЯ на родовищі урану



Сергій Колесник,
власкор

Кіровоградщина посідає друге місце в Україні за кількістю онкохворих. Проте вітчизняні науковці не схильні пов'язувати цей факт з діяльністю уранових копалин.

«Тут буде фортеця!» – сказав у 1754 р. полковник Іван Хорватов і дістав на це благословення від імператриці Єлизавети Петрівни. Ніхто тоді не знав, що під фортецею залягає родовище урану та як радіонукліди впливають на здоров'я людини.

Часи імперії минули, фортеця перетворилася на місто з нинішньою назвою Кіровоград, а уран став стратегічним ресурсом. Нині, можна сказати, під самим містом працює ДП «Східний ГЗК» – єдине в Україні та найбільше у Європі підприємство з видобування та переробки уранової руди. Фактично під ногами кіровоградців постійно відбувається процес розпаду урану і торію з утворенням радіоактивного газу радону, що в 7,5 раза важче за повітря.

ВСЕ Є ЛІКИ І ВСЕ Є ОТРУТА

Як розповів начальник відділу з питань гігієни праці Управління Держпраці у Кіровоградській області Сергій Олексієнко, який сприяв у підготовці статті, найбільша частка опромінення, що одержує людина протягом життя, – від дочірніх продуктів розпаду радону. Основний медико-біологічний наслідок опромінення від радону та його дочірніх продуктів розпаду – рак легенів.

За статистичними даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, кожен п'ятий випадок захворювання на рак легенів зумовлений підвищенням вмістом радону в приміщеннях. Альфа-частинки призводять також до пошкодження в хромосомах клітин кісткового мозку людини, що збільшує ймовірність розвитку лейкозів. Учені багатьох країн у своїх дослідженнях довели, що в групі найвищого ризику – курці. Радон спричиняє у них рак легенів частіше, ніж у людей, які не курять. Та найгірше те, що в дітей ризик захворювання на рак значно вищий, ніж у дорослих, оскільки дитяча імунна система слабко пристосована до впливу небезпечного газу на організм. Крім того, радон – важчий, ніж повітря, і зосереджується на рівні до 1,5 м від підлоги, тому дитина змушена вдихати його більше. Висока активність радону в повітрі приміщень здатна спричинити у дітей щонайменше дисгармонію в розвитку або, що гірше, злякисні новоутворення.

На перший погляд ситуація може здатися парадоксальною, але радон за певної активності та впродовж невеликого проміжку часу має лікувальні властивості. Його вплив поліпшує роботу нервової системи, органів кровообігу й суглобів. Завдяки радоновим ваннам прискорюються процеси загоєння нервових волокон, м'язової і кісткової тканин та шкіри, покращується діяльність серця, відчувається бо-



тамувальний вплив, нормалізується артеріальний тиск. Однак іноді виникають негативні реакції окремих систем організму (вегетативної, нервової систем тощо).

У будівлях, зведених на землі, що містить уран, може спостерігатися понаднормовий рівень радону (особливо в підвалах, де за погано працюючої вентиляції або зовсім без неї газ може нагромаджуватись). Провідні вчені у сфері медицини стверджують, що ризик захворювання на рак легенів у тих, хто протягом багатьох років жив під впливом підвищеної активності радону, є досить високим.

ЗГІДНО З ОСТАННІМИ ДОСЛІДЖЕННЯМИ

Кіровоград живе тими же проблемами, що й будь-яке інше місто України: погані дороги, застарілий житловий фонд, несанкціоновані сміттєзвалища. Та все ж розташування на Українському кристалічному щиті – масиві гірських порід гранітоноїдного складу з підвищеним та високим вмістом розсіяних радіоактивних елементів урано-торієвого ряду робить це місто унікальним.

На території області розташовані Інгульська, Смолінська та найбільша у Європі Новокостянтинівська шахти видобутку уранових руд. Щоправда, місцевим жителям від цього – лише клопіт і проблеми зі здоров'ям. Інгульська шахта Східного ГЗК (місце юридичної реєстрації – Жовті Води Дніпропетровської області) працює поряд з обласним центром понад 30 років. Упродовж цього періоду підприємство, уранові шахти якого розташовуються просто під житловими масивами, добуває уранову руду та здійснює її первинну переробку.

Останні дослідження етіології і профілактики професійного раку в Україні, проведені Державною установою

«Інститут медицини праці НАМН України» з 1992 по 2013 р., показують, що найбільшу кількість хворих з діагнозом професійний рак зареєстровано саме в добувній промисловості (68,6%), переважно — добуванні та переробці уранових руд (79,5% від усіх хворих, що працюють у цій промисловості). Більшість (75%) таких захворювань — рак бронхів та легенів. Основними їхніми причинами є експонування працівників канцерогенними речовинами та агентами на робочому місці внаслідок порушень правил безпеки та поганих умов праці (53,7%), недосконалості виробничих технологій, порушень у функціонуванні виробничого устаткування (32,7%), відсутності, несправності, неефективності санітарно-технічних установок (13,6%).

Найбільше непокоїть те, що професійний рак в Україні переважно діагностується на пізніх стадіях (III–IV) патологічного процесу (всі локалізації: I стадія — 0%, II — 47%, III — 18%, IV — 35%; рак бронхів та легенів: I — 0%, II — 13,5%, III — 32,5%, IV — 54%), що зумовлює високий рівень однорічної летальності таких хворих (рак бронхів та легенів — 79,1%) та низькі показники середньої тривалості життя після встановлення діагнозу злоякісного новоутворення (рак бронхів та легенів — 8,4 місяця).

ПРОБЛЕМА НА ПОВЕРХНІ

Під час підземних вибухів у шахтах рівень концентрації радіоактивного газу зростає в тисячі разів, а зсуви і тріщини на поверхні землі спричиняють швидке проникнення радону на поверхню. Кіровоградщина за рівнем онкологічних захворювань (і смертності від них) випереджає такі промислові гіганти, як Одеська, Донецька і Дніпропетровська області. Але якщо високий рівень онкозахворювань у цих трьох регіонах можна пояснити наявністю потужних підприємств (вугледобувних, металургійних, коксохімічних, азбестоцементних, портових і хімічних), то Кіровоград може «похвалитися» лише урановидобувними шахтами. Той факт, що в клініці злоякісних утворень у Кіровограді пацієнти мають на третину більше ракових захворювань органів дихання, ніж загалом по Україні, пояснюється лише інгалаційним впливом радону.

Кіровоградщина посідає друге після Севастополя місце в Україні за кількістю онкохворих — 434,5 злоякісних новоутворення на 100 тис. населення. Незважаючи на те що уранові видобутки на Кіровоградщині проводяться понад 60 років, вплив радіації на здоров'я жителів довгий час залишався предметом здогадок. Згідно з нещодавно проведеним дослідженням у межах проекту «Екологія Кіровоградської області», найбільшу загрозу для її жителів становить радон, здатний нагромаджуватися в підвалах та приміщен-



Вимірювання рівня радону на поверхні землі

РАДІОАКТИВНИЙ ХІМІЧНИЙ ЕЛЕМЕНТ

Радон є хімічно інертним природним радіоактивним газом, який не має запаху, кольору і смаку.

Проблеми з радоном можуть виникати в будь-яких будівлях: у нових та старих, утеплених і з протягами, з підвалом чи без нього. Радон також може міститися у воді. Він легко виділяється з ґрунту в повітря, де розпадається на недовговічні продукти, які називаються дочірніми продуктами радону. Під час розпадань вони виділяють радіоактивні альфа-частинки і прикріплюються до аерозолів, порошків та інших частинок у повітрі. Коли ми дихаємо, дочірні продукти радону осідають у клітинах, що вистилають дихальні шляхи, де альфа-частинки можуть пошкодити ДНК і потенційно призвести до розвитку раку легенів.

нях першого поверху. Тоді як радіоактивні ділянки доріг або пил із відвалів великої небезпеки не становлять. Водночас місцеве населення якщо і знає про небезпеку радону, то не надто на неї зважає, мовляв, ми й так провітрюємо будинки.

ЧИ МОЖЛИВА МІНІМІЗАЦІЯ?

У своїх наукових висновках криворізькі експерти заперечують наявність прямого впливу урану на збільшення ракових захворювань. Хоча, згідно з результатами проведених досліджень, шведські та українські науковці-радіологи у рамках співпраці Міністерства охорони здоров'я України зі Шведським агентством з радіаційної безпеки (SSM) зазначають, що радон є одним з основних чинників ризику отримання населенням додаткових доз іонізуючого опромінення. А це не виключає того, що радон може бути серед ризиків, які впливають на рівень захворюваності жителів регіону. Найбільше число онкологічних захворювань зафіксовано в Новоукраїнському районі. Другу і третю сходинки посідають Кіровоград та Олександрія.

Мінімізація негативного впливу радону можлива лише за умови розроблення державної комплексної програми захисту населення Кіровоградського регіону від впливу іонізуючого випромінювання. Варто також пам'ятати, що відповідно до Конвенції МОП № 139 «Про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики» (1974 р.) (ратифікована Законом України від 10.03.2010 № 1956-VI та Резолюцією 58-ї сесії Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я «Профілактика раку і боротьба з ним» (WHA 58.22) в Україні повинна здійснюватися **стратегія профілактики професійного раку, яка передбачає:**

- ✓ створення державних відповідальних органів, які контролюють канцерогенну небезпеку на виробництвах;
- ✓ періодичне визначення канцерогенних речовин і агентів, наражати на вплив яких на виробництві заборонено або є можливим лише з дозволу чи під контролем, з використанням даних про канцерогенну небезпеку МОП, ВООЗ, МАДР (Міжнародна агенція з дослідження раку) та інших компетентних органів.

Утім, нинішня ситуація в нашій країні демонструє лише те, що проблеми жителів Кіровограда, які люблять свою (хоч і радіоактивну) землю, мало хвилюють можновладців. Здається, їхні кабінети розташовуються так високо, що важкий радон їм зовсім не страшний.

Фото з Інтернету

ПРОФІЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМУ

Аналіз виробничого травматизму, проведений управлінням виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд) у Донецькій області за I квартал 2016 р. свідчить, що порівняно з аналогічним періодом 2015 р. кількість страхових нещасних випадків скоротилася на 4,4% (зі 180 до 172), смертельно травмованих стало менше на 50% (з 6 до 3).

Факти і цифри

Зниження виробничого травматизму зафіксовано у дев'яти містах та районах області. Істотне зниження відбулося у містах: Красноармійськ – на 9 випадків, Слов'янськ – на 8, Краматорськ – на 6, Авдіївка – на 5, Добропілля, Дружківка та Новгородівка – на 3 (у кожному місті відповідно), Вугледар – на 2, Бахмут – на 1 випадок.



Серед причин нещасних випадків переважають організаційні – 64% (110 нещасних випадків). Через психофізіологічні причини сталося 19% (32), технічні причини – 17% (30). Як завжди, переважна більшість нещасних випадків зумовлені організаційними причинами, що свідчить про незадовільне функціонування СУОП, недоліки під час навчання безпечних прийомів праці, порушення режиму праці та відпочинку, правил дорожнього руху, трудової та виробничої дисципліни. Роботодавці, посадові особи та фахівці з охорони праці в недостатньому обсязі вживають профілактичних заходів щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях.

Серед конкретних причин нещасних випадків переважають особиста необережність, невиконання вимог інструкцій з охорони праці та посадових обов'язків, падіння під час пересування, падіння з висоти, незадовільні фізичні дані або погіршення стану здоров'я.

Найбільш травмонебезпечними галузями економіки та видами робіт є: добувна промисловість і розроблення кар'єрів (кількість травмованих становить 51,5% від загальної кількості травмованих по Донецькій області); металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин та устаткування (7%); виробництво машин та устаткування (2,3%) і будівництво (2,3%). Хоча відносно минулорічного періоду кількість травмованих дещо зменшилась у добувній промисловості та розробленні кар'єрів (на 1,8% – з 53 до 51), на виробництві машин та устаткування (на 5,7% – з 8 до 2).

На новому місці – у штатному режимі

Управлінню виконавчої дирекції Фонду у Донецькій області та його відділенням доводиться нелегко під час роботи в регіоні, в якому тривають бойові дії. Деякі відділення вимушені були переїхати з окупованої території в інші місця. Сьогодні вже можна сказати, що практично всі вони працюють у штатному режимі.

Спеціалісти відділень обробляють облікові дані потерпілих на виробництві, відпрацьовують інформацію щодо тимчасово переміщених осіб та виплачених боргів зі страхових виплат. Дані автоматизованої системи збору, накопичення та обробки даних про страхувальників-роботодавців оновлюють та підтримують в актуальному стані відповідно до інформації, що міститься в реєстрі страхувальників Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Також ведеться робота щодо відновлення втрачених особових справ страхувальників і втрачених виконавчих проваджень по підприємствах, що мають борги перед Фондом.

У відділеннях на постійній основі ведеться прийом громадян з надання інформаційно-роз'яснювальних матеріалів щодо чинного законодавства. Громадяни здебільшого порушують питання, що стосуються отримання страхових виплат за новим місцем реєстрації, їх цікавлять причини змінення розміру індексації та зменшення розміру щомісячних страхових виплат у 2016 р. у зв'язку із закінченням виплат донарахованих сум перерахунку страхових виплат за 2014 р., які виплачувалися протягом 2015 р., а також питання про відкриття внутрішньо переміщеним особам особових рахунків у ПАТ «Державний ощадний банк України» тощо.

Особливості превентивної роботи

Як зазначив на одній з останніх колегій Головного управління Держпраці у Донецькій області (ГУ Держпраці) заступник начальника управління ВД Фонду в області **Андрій Миронов**, пріоритетним статутним завданням Фонду залишається проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих чинників, запобігання нещасним випадкам на виробництві. Профілактика також є пріоритетним напрямом діяльності ГУ Держпраці, з яким управління ВД Фонду тісно співпрацює як під час проведення превентивних заходів, так і при розслідуванні нещасних випадків. В умовах дії мораторію на проведення перевірок підприємств, установ та організацій страхові

експерти з охорони праці Фонду при плануванні роботи з профілактики виробничого травматизму спільно з інспекторським складом ГУ Держпраці намагаються вишукувати нові шляхи та форми такої роботи серед роботодавців.

Представники робочих органів ВД Фонду спільно з представниками ГУ Держпраці беруть участь у спеціальних розслідуваннях групових нещасних випадків, нещасних випадків зі смертельними наслідками, у випадку смерті на підприємстві. При розслідуванні нещасних випадків відділ профілактики виробничого травматизму управління тісно співпрацює з відділом спеціальних розслідувань ГУ Держпраці.

Однак ще є непоодинокі випадки, коли під час проведення спеціальних розслі-

дувань члени комісії мають різні підходи щодо встановлення причин нещасних випадків, обставин, висновків тощо. Такі розслідування закінчуються складанням актів з окремою думкою когось із членів комісії та судовим розглядом справи, у результаті чого затримується надання соціальних послуг і страхових виплат потерпілим.

Управління ВД Фонду в області сподівається на подальшу плідну співпрацю з ГУ Держпраці у напрямі здійснення профілактичних заходів з метою формування превентивної культури праці. Адже мета діяльності цих двох структур єдина – зниження рівня виробничого травматизму і профзахворювань на підприємствах Донецької області.

Сергій Павлюченко, журналіст



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



ЕКІПАЖ
ТЕХНОЛОГІЧНА ГРУПА

www.ekipage.com

ДРАБИНКИ ТА ПІДМОСТКИ ІЗОЛЮЮЧІ СКЛОПЛАСТИКОВІ

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

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



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



Навчально-курсовий комбінат
АТБТ «Трест
«ПІВДЕНАТОМЕРГОБУД»

НКА АТ «ТРЕСТ ПІВДЕНАТОМЕРГОБУД»

Навчання з охорони праці (понад 40 напрямів)

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

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

Навчання робітничих професій

Ліцензія Міністерства України № 041365 від 02.07.2012 р.



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

Пожежна безпека (пожежно-технічний мінімум)

Підготовка документації для одержання дозволів Держгірпромнагляду

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

- Індивідуальний підхід до кожного замовника
- Виїзд викладачів на виробництво
- Гнучкий графік занять



НАУКОВО-ПРОМИСЛОВЕ ПІДПРИЄМСТВО

СИГНАЛІЗАТОРИ-АНАЛІЗАТОРИ ГАЗІВ



ISO 9001

"ДОЗОР-С"

СТАЦІОНАРНІ ДОЗОР-С(ІР65)



- до 5 каналів

ДОЗОР-С-Ц



- до 62 каналів

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

ПЕРЕНОСНІ ДОЗОР-С-П



- однокомпонентний

ДОЗОР-С-М



- до 5 газів

ДОЗОР-С-Пп



- течешукач

ВИМІРЮВАННЯ ДИМОВИХ ГАЗІВ

ДОЗОР-С-М-Д



- переносні
- до 5 газів

КОНТРОЛЬ

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

КОМПЛЕКС ТЕЛЕМЕТРІЇ ДОЗОР-С-Г



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

ДОЗОР-С-Д



- стаціонарні
- до 5 газів

СЕРТИФІКОВАНІ В УКРАЇНІ, РОСІЇ, БІЛОРУСІ.

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

Ліцензія № 285936 від 23.01.2014
Свідоцтво № 80.1-1.16-045.09 від 22.04.2009



ГРУПА КОМПАНІЙ НОВАТОР

ASSECURO®
Partner of Poland



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. Сім'ї Степенків, 7
novator_n@ukr.net
www.ucnovator.com.ua

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	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
Дистанційне навчання www.do.ucnovator.kiev.ua	
Послуги з підготовки необхідної документації для одержання дозволів Держпраці 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

+38(044) 407-31-16
+38(067) 328-26-89
**Орган з сертифікації
Quality Austria в Україні**

+38(096) 746-58-99
Поліграфічний відділ

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

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

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

+38(044) 403-84-29
**Вимірювальна
електротехнічна
лабораторія**

+38(044) 592-53-01
+38(067) 487-67-16
**Вимірювальна
механічна лабораторія
Інтернет-магазин
спорядження для
висотників та верхолазів**

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

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

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

+38(044) 403-84-27
+38(067) 403-24-83
**Відділ комп'ютерного
навчання**

+38(044) 466-93-68
+38(067) 487-67-16
Дозвільні документи
Філіал у м. Харків
+38(067) 504-30-74
+38(050) 409-54-05

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

24 РОКИ
СТАБІЛЬНО
НА РИНКУ!

СПЕЦОДЯГ
СПЕЦВЗУТТЯ
ЗАСОБИ ЗАХИСТУ
РУКАВИЧКИ
ПРОТИПОЖЕЖНЕ
ОБЛАДНАННЯ

НАДІЙНО!
ОПЕРАТИВНО!
ВІД ВИРОБНИКА!

WWW.KOMPLEKT.UA

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

ЕКотранс КМ НВП «ЕКОТРАНС»
ЗНАКИ БЕЗПЕКИ ВІДПОВІДНО ДО «ТЕХНІЧНОГО РЕГЛАМЕНТУ»

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

Сучасні технології виготовлення, євродизайн, фотоякість, широкий вибір!

Замовляйте безкоштовний каталог плакатів (електронну або друковану версію)

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

РЕКЛАМА

ТОВ «УЧБОВИЙ КОМБІНАТ «СЛАВУТИЧ»

проводить:

НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКУ ЗНАТЬ
КЕРІВНИКІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ НА ЗНАННЯ:

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

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 страхувальних засобів;
газове господарство та ін.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ З ПРИСВОЄННЯМ
КВАЛІФІКАЦІЇ ЗА ПРОФЕСІЯМИ:

оператор АЗС, оператор ГРС, оператор котельні;
слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування;
слюсар з ремонту технологічних установок;
машиніст технологічних компресорів;
машиніст компресорних установок;
машиніст холодильних установок;

машиніст крана (кранівник);
машиніст крана автомобільного, стропальник, водій навантажувача, ліфтер;
електрозварник (атестація дипломованих зварників);
електрогазоварник, газорізальник; наповнювач балонів та ін.

ПОЖЕЖНО-ТЕХНІЧНИЙ МІНІМУМ

Ліцензія Мінсвітації України № 270654 від 02.07.2013 р.



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

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

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

e-mail: info@liftzvar.com.ua

тел.: (044) 496 95 89

(097) 329 47 98

(068) 373 37 88

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

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

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



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

ПРОФЕСІЙНА
АЛКО-НАРКО
ДІАГНОСТИКА

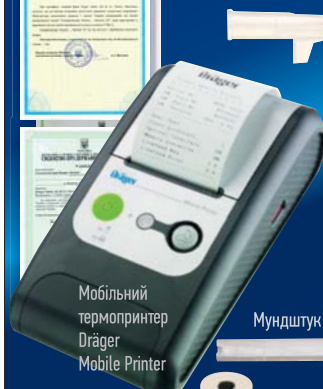


Сертифікати

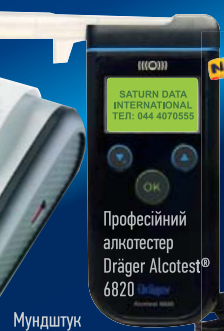


Dräger

Україна Німеччина
 



Термопапір



Мундштук



Аналізатор
Dräger DrugTest®
5000
Тест-касети

НАЙКРАЩІ
РІШЕННЯ
У СВІТІ!



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

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

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

WWW.SATURN-DATA.COM

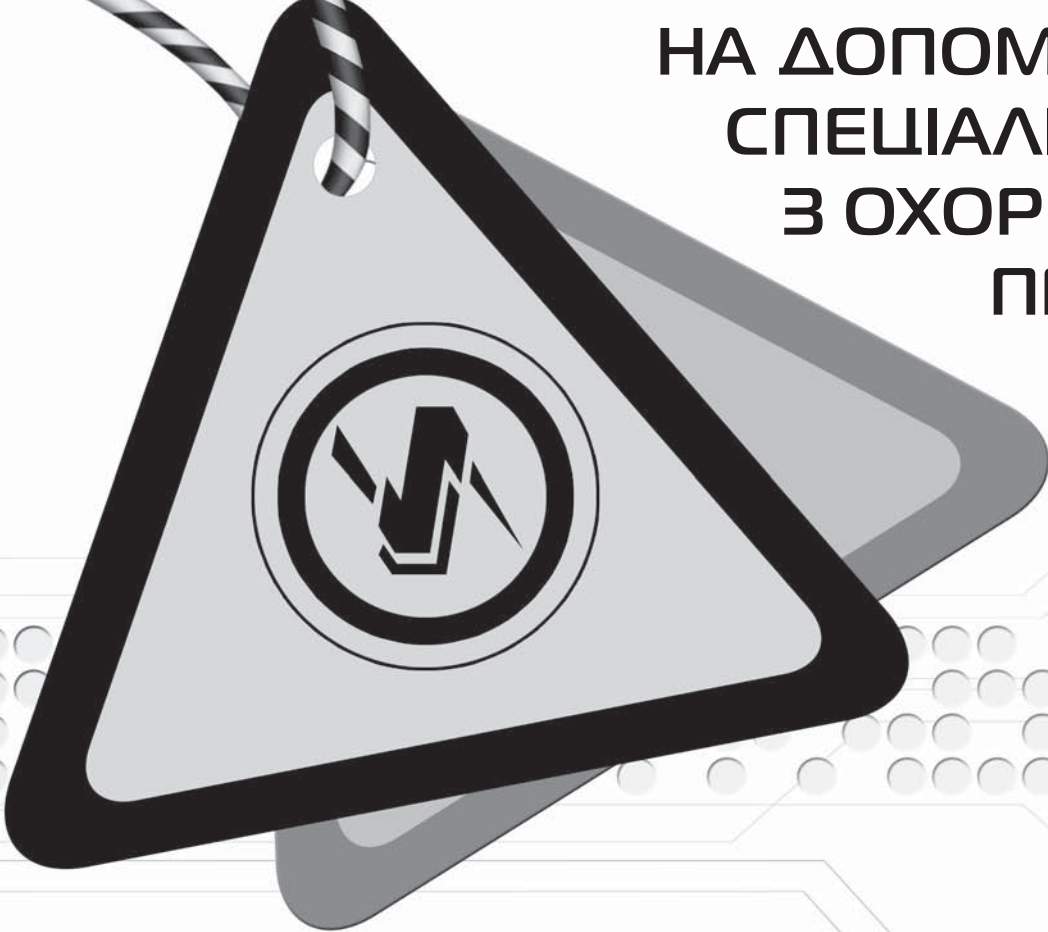
+380 (44) 457-55-55

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

№ 7/2016

НА ДОПОМОГУ
СПЕЦІАЛІСТУ
З ОХОРОНИ
ПРАЦІ



*Культура безпеки:
актуальність, сутність
и проблеми*

*Безпечна експлуатація
залізничного переїзду*

Новини законодавства <i>Рубрику веде Тетяна Бреус</i>	3
Інформаційні повідомлення <i>Рубрику веде Тетяна Бреус</i>	4
Нормативне забезпечення <i>Рубрику веде Тетяна Бреус</i>	14
Культура безпеки: актуальність, сутність и проблемы <i>Олег Моисеєнко</i>	17
Орієнтири щодо попередження виробничого стресу <i>Посібник Міжнародного бюро праці – Женева</i>	32
Безпечна експлуатація залізничного переїзду <i>Микола Федоренко</i>	41
Інструкція з охорони праці для чергового по переїзду <i>Микола Федоренко</i>	49
Запитували – відповідаємо <i>Рубрику веде Тетяна Бреус</i>	57



НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ОХОРОНА ПРАЦІ

НА ДОПОМОГУ СПЕЦІАЛІСТУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
№ 7/2016

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

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

Поліграфічні послуги
Тел. 559-62-79

Друкується мовою оригіналу.

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

За достовірність реклами несе відповідальність рекламодавець.

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

НОВИНИ ЗАКОНОДАВСТВА



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Закон України «Про внесення зміни до статті 1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» щодо працівників калієво-магнієвих та озокеритних копалень»

Цим Законом внесено зміни до статті 1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» щодо розширення сфери дії Закону на працівників, які видобувають марганцеві, уранові, магнієві (солі калієво-магнієві та солі магнієві) та озокеритні руди.

Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2017 року.

Постанова «Про затвердження Порядку подання декларації про відходи та її форми» від 18 лютого 2016 р. № 118

Цією постановою затверджено:

Порядок подання декларації про відходи;

форму декларації про відходи.

Порядок встановлює механізм подання декларації про відходи.

Суб'єкти господарювання у сфері поводження з відходами, діяльність яких призводить виключно до утворення відходів, для яких показник загального утворення відходів становить від 50 до 1000 умовних одиниць, щороку подають декларацію про відходи.

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Наказ «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів Міністерства економічного розвитку і торгівлі України» від 16.03.2016 № 441, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 28 березня 2016 р. за № 463/28593.

Цим наказом визнано такими, що втратили чинність:

наказ від 31 жовтня 2011 р. № 183 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності із заготівлі, переробки, металургійної переробки металобрухту кольорових і чорних металів», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 18 листопада 2011 р. за № 1321/20059;

наказ від 16 грудня 2011 р. № 350 «Про затвердження Порядку контролю за додержанням Ліцензійних умов провадження господарської діяльності із заготівлі, переробки, металургійної переробки металобрухту кольорових і чорних металів», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 10 січня 2012 р. за № 11/20324.

АДМІНІСТРАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ ТА ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ УКРАЇНИ МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Наказ «Про затвердження Правил пожежної безпеки в галузі зв'язку» від 06.05.2016 № 239/229, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 06 травня 2016 р. за № 684/28814.

Цим спільним наказом затверджено Правила пожежної безпеки в галузі зв'язку, які поширюються на Держспецзв'язку, підприємства, установи та організації спеціального, електричного, поштового зв'язку і на об'єкти рухомого (мобільного) зв'язку та безпроводового доступу та встановлюють загальні і спеціальні вимоги з пожежної безпеки та є обов'язковими до виконання для всіх підрозділів зв'язку незалежно від форм власності.



Відходи – будь-які речовини, матеріали і предмети, що утворилися у процесі виробництва чи споживання, а також товари (продукція), що повністю або частково втратили свої споживчі властивості і не мають подальшого використання за місцем їх утворення чи виявлення і від яких їх власник позбувається, має намір або повинен позбутися шляхом утилізації чи видалення (ст. 1 Закону України «Про відходи» від 05.03.1998 № 187/98-ВР)

Рубрику веде
Тетяна Бреус,
юристка ДП
«Редакція журналу
«Охорона праці»

ІНФОРМАЦІЙНІ ПОВІДОМЛЕННЯ



Стаття 65 Господарського кодексу України.

Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства.

Управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.



ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕОФОРМЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ

Частиною 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України визначено, що працівника не може бути допущено до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, що встановив Кабінет Міністрів України.

► Штрафи на юридичну чи фізичну особу – підприємця.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII внесені зміни до статті 265 КЗпП України, зокрема зазначено, що посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установленний на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;
- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;
- недотримання мінімальних державних гарантій стосовно оплати праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;
- порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – четвертим частини другої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати.

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

Штрафи, зазначені в частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, що встановив Кабінет Міністрів України.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи протягом повного робочого часу, установленний на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

10 лютого 2016 р. набула чинності постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509» від 3 лютого 2016 р. № 55 та затверджено Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення.

11 березня 2016 р. набув чинності наказ Міністерства соціальної політики України від 2 лютого 2016 р. № 67 «Про затвердження форми постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Державної служби України з питань праці», затверджена форма постанови про накладення штрафу.

► Штрафи на керівника підприємства.

Відповідно до частин 3 та 4 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких ухвалено рішення про оформлення документів для вирішення питання про надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від 500 до 1 тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від однієї до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

► Відповідальність керівника відповідно до статті 172 Кримінального кодексу України.

Незаконне звільнення працівника з роботи через особисті мотиви чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом від двох до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи здійснювати певну діяльність на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

ISO 45001 ВІДХИЛЕНО

«Інтернаціонал громадського обслуговування / Public Services International (PSI) вітає повідомлення про те, що проект ISO 45001 відхилено членами Міжнародної організації зі стандартизації (ISO), через те що не було отримано більшості голосів, необхідних для його прийняття. Міжнародній організації праці (МОП) час створити новий міжнародний стандарт з охорони праці та системи управління безпекою праці силами своїх трьох сторін, щоб запобігти щорічній загибелі тисяч працівників. Гідна праця – в серці Порядку денного 2030 року». Про це зокрема наголосила у своєму виступі Генеральний секретар PSI Роза Паванеллі в червні на 105-й сесії вищого керівного форуму МОП – Міжнародної конференції праці.

До цього PSI проводив кампанію по всьому світові проти голосування по цьому проекту і тепер закликає до розробки стандарту в рамках МОП.

У 2013 р. МОП підписала Меморандум про взаєморозуміння з ISO щодо співробітництва стосовно системи управління охороною праці. МОП висунула умову, що стандарт ISO не суперечитиме міжнародним трудовим нормам і що МОП буде ефективним учасником процесу.

Із самого початку PSI не підтримував пропонований ISO стандарт, вважаючи, що його розробка входить до сфери діяльності МОП. Розробка проекту стандарту ISO де-факто була приватизацією стандарту з питань, які повинні узгоджуватися соціальними партнерами, регулюватися й застосовуватися урядами. Адже ISO – це приватна незалежна мережа національних органів зі стандартизації 163 країн, яка не є ні міжурядовою організацією, ні частиною системи ООН (хоча вона має консультативний статус при Економічній і Соціальній Раді ООН).

Стандарт ISO не скасовує потреби у стандарті в рамках міжнародного публічного права, тому PSI звертається до МОП з проханням увійти до складу робочої групи МОП-ISO. Обговорення нового міжнародного стандарту з безпеки та охорони праці має проходити під егідою МОП.



Стаття 65 Господарського кодексу України.

На всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, розробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів.



PSI – глобальна федерація профспілок, яка об'єднує 20 млн працюючих чоловіків і жінок у 150 країнах світу.





До нормативних документів, що регламентують умови праці жінок, належать:

- Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом МОЗ від 29.12.1993 № 256;
- Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками, затверджений наказом МОЗ від 10.12.1993 № 241;
- Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248

МОП: 90% ХАТНІХ РОБІТНИКІВ НЕ ОХОПЛЕНО СИСТЕМОЮ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Нове дослідження МОП виявило величезний дефіцит гідної праці для хатніх робітників у світі.

Женева (Новини МОП) – 60 із 67 млн хатніх робітників у світі, як і раніше, не охоплено якими-небудь програмами соціального забезпечення, про що зазначено в новому дослідженні МОП «Соціальний захист хатніх робітників: ключові тенденції у сфері політики і статистичні дані» (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_458878/lang--en/index.htm).

«Більшість хатніх робітників становлять жінки, це 80% загальної кількості хатніх робітників, – розповіла голова Департаменту соціального захисту МОП Ізабель Ортіз. – Фактично вся їхня праця недооцінюється і позбавлена захисту, а коли така людина досягає похилого віку або дістає травму, її звільняють без права на пенсію або іншу належну матеріальну підтримку. Такий стан речей можна і потрібно виправити».

Домашня праця вважається складною щодо надання заходів захисту почасти тому, що робота виконується в приватних домогосподарствах і здебільшого для кількох роботодавців. Сектор хатніх робітників характеризується високою плінністю кадрів, частими виплатами в натуральній формі, нерегулярною оплатою праці й неукладеністю трудових договорів.

«З огляду на те, що більшість хатніх робітників становлять жінки, вкрай вразливі перед дискримінацією, а також соціальними та економічними проблемами, політика щодо ширшого охоплення їх системами соціального захисту є головним елементом боротьби з бідністю та сприяння гендерній рівності», – заявив керівник Відділу МОП з питань ринку праці, трудових відносин та умов праці Філіп Маркадент.

Найзначніші прогалини в охопленні хатніх робітників заходами соціального забезпечення зареєстровано в країнах, що розвиваються, з них лише в Азії та Латинській Америці працюють 68% усіх хатніх робітників у світі.

Водночас дослідження виявило, що проблеми у сфері соціального захисту є і в деяких промислово розвинених країнах. Наприклад, в Італії приблизно 60% хатніх робітників не зареєстровані в системі соціального забезпечення або не платять відповідних внесків. В Іспанії та Франції 30% хатніх робітників не охоплено програмами соціального забезпечення.

ХАТНІ РОБІТНИКИ-МІГРАНТИ НЕ МАЮТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Автори дослідження також вказують на становище хатніх робітників-мігрантів, які часто зазнають ще більшої дискримінації і чисельність яких нині у світі становить 11,5 млн осіб.

У близько 14% країн, системи соціального забезпечення яких передбачають певний захист хатніх робітників, дія цих заходів не поширюється на хатніх робітників-мігрантів.

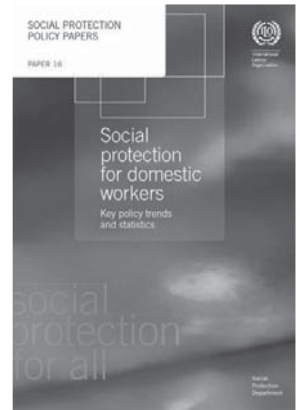
«Стосовно способів більшого охоплення, – сказав провідний економіст МОП Фабіо Дюран-Вальверде, – тут не існує універсальної системи соціального захисту, яка годилася б для всіх хатніх робітників у будь-якій країні світу. До того ж обов'язкове охоплення (замість добровільної участі) залишається найважливішою умовою забезпечення належного та ефективного соціального захисту в рамках будь-якої системи».

Однак, у зв'язку з винятково вразливим станом хатніх робітників, тільки обов'язкове охоплення не зможе поліпшити їхню ситуацію. Серед інших заходів стратегія повинна містити податкові стимули, механізми реєстрації працівників, інформаційно-просвітницькі кампанії, націлені на хатніх робітників та їхніх роботодавців, а також введення сервісних талонів для постачальників домашніх послуг.

Питання праці хатніх робітників також має входити до найширших політичних заходів, що стосуються скорочення неформальної зайнятості.

ЗАХИСТ ХАТНІХ РОБІТНИКІВ ДОСТУПНИЙ У ФІНАНСОВОМУ РОЗУМІННІ

І нарешті, згідно з доповіддю, охоплення хатніх робітників системами соціального забезпечення здійсненне і доступне у фінансовому розумінні, зокрема для країн з низькими доходами і доходами нижче за середній рівень, це доводить досвід таких країн, як Малі, Сенегал і В'єтнам.



У дослідженні зазначається чітка тенденція до розширеного охоплення хатніх робітників системами соціального забезпечення, особливо в країнах, що розвиваються. Однак вирішення цієї проблеми залишається найважливішим завданням. Немає жодних підстав для виключення цієї групи працівників із системи соціального забезпечення, адже право на соціальне забезпечення – це одне з прав людини, підсумували автори доповіді.

У рамках зусиль з удосконалення національного законодавства та практики щодо хатніх робітників, зокрема у сфері соціального захисту, в 2011 р. МОП ухвалила Конвенцію (№ 189) та Рекомендацію (№ 201) про гідну працю хатніх робітників.

Конвенція і рекомендація стали найважливішими правовими актами, що стосуються основних засад і мінімальних трудових норм у цьому секторі.

До лютого 2016 р. Конвенцію № 189 ратифікували 22 держави.

МОП: ЖІНКИ У СФЕРІ ПРАЦІ. ТЕНДЕНЦІЇ 2016

Протягом трудового життя жінки все ще стикаються із серйозними перешкодами на шляху до гідної праці. Упродовж періоду, що минув після проведення у Пекіні в 1995 р. четвертої Всесвітньої конференції щодо становища жінок, відбулися лише незначні зміни на краще, а також збереглися серйозні прогалини, які потрібно подолати в процесі виконання Порядку денного у напрямі сталого розвитку на період до 2030 р., ухваленого Організацією Об'єднаних Націй у 2015 р.

На глобальних ринках праці між жінками і чоловіками зберігається нерівність можливостей, ставлення і результатів. Протягом двох минулих десятиліть значні успіхи жінок у галузі освіти не призвели до відповідного поліпшення їхнього економічного становища на ринку праці. У багатьох регіонах світу в жінок більше шансів, ніж у чоловіків, втратити роботу і ніколи її не знайти, та менше шансів на участь у складі робочої сили, а тим, кому це вдається, часто доводиться погоджуватися на менш якісну роботу. Ці перешкоди долаються повільно і в обмеженій кількості регіонів світу.

Навіть у багатьох країнах, де розбіжність участі жінок у складі робочої сили на ринку праці звузилася і де жінки, сімейна праця яких не оплачується, ідуть у сферу послуг, якість їхніх робочих місць, як і раніше, викликає занепокоєння. Нерівний розподіл неоплачуваної праці, пов'язаної з доглядом за будинком і сім'єю, між жінками і чоловіками та між сім'єю та суспільством є одним з головних чинників, що визначають гендерну нерівність у сфері праці.

У багатьох сферах глобального ринку праці зберігається значна гендерна нерівність, йдеться в новій доповіді МОП. У доповіді наголошується на найскладніших проблемах, що й нині постають перед жінками у всьому світі, які намагаються знайти і зберегти гідну роботу.

Незважаючи на деякі позитивні результати в окремих регіонах світу, мільйони жінок втрачають свої позиції в боротьбі за рівність у сфері праці, йдеться в новій доповіді, що підготувала Міжнародна організація праці (МОП) у рамках Ініціативи в ознаменування сторіччя МОП, присвяченій жінкам у сфері праці. http://embargo.ilo.org/gender/Events/WCMS_236094/lang--en/index.htm

«У доповіді зазначається, які складні проблем і нині постають перед жінками у всьому світі під час пошуку і збереження гідної роботи», – заявив Генеральний директор МОП Гай Райдер.

Потрібно вжити термінових, ефективних і масштабних заходів. У нас обмаль часу. Програма розвитку до 2030 р. дає змогу об'єднати наші зусилля і розробити узгоджені та взаємопов'язані політичні заходи щодо досягнення гендерної рівності».

Автори доповіді «Жінки у сфері праці: тенденції 2016 року» вивчили дані стосовно 178 країн і дійшли висновку, що нерівність між чоловіками і жінками зберігається в багатьох сферах глобального ринку праці. До того ж у доповіді сказано, що впродовж двох минулих десятиліть значні успіхи жінок у галузі освіти не призвели до відповідного поліпшення їхнього економічного становища на ринку праці (http://embargo.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm).



Відповідно до ст. 63 Кодексу Законів про працю, жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою.

Відповідно до ст. 179 Кодексу Законів про працю «підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості».





Відповідно до ст. 56 Кодексу Законів про працю «на просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під п'ю опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень».

На глобальному рівні з 1995 р. гендерна розбіжність у рівні зайнятості скоротилася лише на 0,6 відсоткового пункту, і частка зайнятих у загальній кількості населення становила у 2015 р. 46% серед жінок і майже 72% серед чоловіків.

У 2015 р. 586 млн жінок у світі належали до самозайнятих працівників і тих, хто допомагає членам сім'ї. У всьому світі частка осіб, зайнятих на сімейних підприємствах (тих, хто допомагає членам сім'ї), значно скоротилася серед жінок (на 17,0 відсоткового пункту протягом минулих 20 років) і меншою мірою серед чоловіків (на 8,1 відсоткового пункту протягом того ж періоду), у результаті чого глобальна гендерна розбіжність серед тих, хто допомагає членам сім'ї, скоротилася до 11 відсоткових пунктів.

Незважаючи на те що на ринку праці до найманих працівників належать 52,1% жінок і 51,2% чоловіків, само собою це не гарантує роботи вищої якості. У світі майже 38% жінок і 36% чоловіків, які є найманими працівниками, не охоплено системами соціального захисту. Частка таких працівників серед жінок сягає 63,2% в країнах Африки на південь від Сахари і 74,2% в країнах Південної Азії, де неформальна зайнятість є переважною формою зайнятості.

У доповіді також наведено статистичні дані щодо 100 вивчених країн про оплачувані та неоплачувані роботи і про доступ жінок до системи охорони материнства і пенсій.

РОБОЧИЙ ДЕНЬ У ЖІНОК ДОВШИЙ, НІЖ У ЧОЛОВІКІВ

Жінки й досі присвячують більше годин на день оплачуваній і неоплачуваній роботам, ніж чоловіки. У країнах з високим і низьким рівнями доходу жінки в середньому виконують як мінімум у два з половиною рази більше неоплачуваних робіт по догляду за житлом і членами сім'ї, ніж чоловіки. У розвинених країнах працюють жінки (як самозайняті, так і наймані працівниці) у середньому 8 год і 9 хв на оплачуваній і неоплачуваній роботах порівняно з чоловіками, для яких цей показник становить 7 год і 36 хв.

У країнах, що розвиваються, працюючі жінки присвячують оплачуваній і неоплачуваній роботам 9 год 20 хв, тоді як серед чоловіків цей показник становить 8 год 7 хв. Нерівномірний розподіл неоплачуваної роботи обмежує можливості жінок проводити більше часу на оплачуваній формальній роботі за наймом. У результаті в усьому світі жінки становлять менше 40% від загальної кількості зайнятих і до того ж 57% серед тих, хто зайнятий на умовах неповного робочого часу і часткової зайнятості.

У 100 вивчених країнах понад третина працюючих чоловіків (35,5%) і понад чверть працюючих жінок (25,7%) працюють більш як 48 год на тиждень. Це також позначається на нерівномірному розподілі неоплачуваної праці по догляду за будинком і сім'єю між жінками та чоловіками.

Сукупна нерівність, з якою стикаються жінки на ринку праці, значно впливає на їхнє становище в старшому віці. Що стосується пенсій, охоплення заснованих на внески систем соціального захисту (за законом і реальний) для жінок є меншим, ніж для чоловіків, унаслідок чого виникає загальна гендерна розбіжність у сфері соціального захисту. У глобальному масштабі частка жінок пенсійного віку, яким виплачують пенсії, у середньому на 10,6 відсоткового пункту менша, ніж частка чоловіків.

Жінки становлять майже 65% осіб пенсійного віку, які не отримують пенсій на регулярній основі. Це означає, що 200 млн жінок похилого віку не мають регулярного доходу від систем соціального захисту (пенсії за віком або допомоги у зв'язку із втратою годувальника) порівняно зі 115 млн чоловіків.

Упродовж двох минулих десятиліть, зокрема в розвинених країнах і країнах з ринковою економікою, посилилася професійна гендерна сегрегація. Причиною цього стали технологічні зміни, що потребують певної професійної кваліфікації. У період від 1995 по 2015 р. зайнятість збільшувалася максимальними темпами в країнах з ринковою економікою. В абсолютному вираженні зростання зайнятості було вдвічі вищим серед чоловіків порівняно з жінками (382 млн і 191 млн відповідно), незалежно від рівня потрібної професійної підготовки, що вказує на те, що прогресу щодо забезпечення жінок якіснішими робочими місцями у більшій кількості немає.

У розвинених країнах жінки в середньому присвячують неоплачуваній праці, пов'язаній із доглядом за членами сім'ї, 4 год 20 хв у день проти 2 год 16 хв у чоловіків. У країнах, що розвиваються, жінки витрачають на таку роботу 4 год 30 хв порівняно із чоловіками, які присвячують неоплачуваній праці, пов'язаній із доглядом за членами сім'ї, 1 год 20 хв. Хоча ця розбіжність залишається істотною у деяких країнах спостерігається її скорочення – здебільшого за рахунок скорочення часу на домашню роботу серед жінок. До того ж час, що витрачають жінки на догляд за дітьми, істотно не змінився.

Щодо заробітної плати, у доповіді підтверджуються попередні оцінки МОП, згідно з якими заробітна плата жінок, як і раніше, становить 77% заробітної плати чоловіків. У доповіді



наголошується, що цю розбіжність не можна пояснити виключно освітніми або віковими відмінностями. Вона також зумовлена недооцінюванням роботи, яку виконують жінки, професійними навичками, що потрібні в секторах або заняттях, де переважають жінки, дискримінаційною практикою і потребою переривати трудову діяльність, щоб впоратися з додатковими обов'язками по догляду за сім'єю, наприклад після народження дитини. Останнього часу певного прогресу було досягнуто у скороченні гендерної розбіжності в оплаті праці, однак успіхи невеликі, і, якщо нинішні тенденції триватимуть, потрібно понад 70 років, перш ніж гендерну розбіжність в оплаті праці буде повністю подолано.

ПОДОЛАННЯ НЕРІВНОСТІ ДО 2030 РОКУ

Заявлена МОП у 2016 р. тема Міжнародного жіночого дня – «Подолання нерівності до 2030 р.: майбутнє настає сьогодні» – окреслює важливість і актуальність подолання гендерної нерівності, що є запорукою виконання Програми сталого розвитку ООН до 2030 р. Для практичного досягнення кожної мети цієї програми слід вирішити відповідні проблеми у сфері гендерної рівності.

Доповідь також стала істотним внеском у реалізацію Ініціативи у сфері праці в ознаменування сторіччя МОП, присвяченої жінкам. Ця Ініціатива відображає прагнення тристоронніх учасників МОП досягти гендерної рівності напередодні сторіччя МОП у 2019 р. Вона орієнтована на пошук інноваційних рішень, здатних надати новий імпульс зусиллям МОП у сфері подолання гендерної нерівності та дискримінації.

«Досягнення гендерної рівності відповідно до Програми сталого розвитку на період до 2030 р. є неодмінною передумовою для забезпечення сталого розвитку, яке не залишає нікого позаду і гарантує, що майбутнім у сфері праці є гідна праця», – заявила глава Відділу МОП з гендерних питань, питань рівності та різноманітності Шона Оліні.

У Програмі сталого розвитку на період до 2030 р. підтверджено загальну, однастайну думку про вирішальне значення гендерної рівності та його ролі в досягненні 17 Цілей у галузі сталого розвитку. Більше робочих місць – і до того ж якісних – для жінок, загальне охоплення соціальним захистом і заходи, спрямовані на визнання, скорочення і перерозподіл неоплачуваної праці, пов'язаної з доглядом за будинком і сім'єю, – все це потрібно для виконання нової перетворювальної програми у напрямі сталого розвитку.

З офіційного сайту Держпраці

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ БЕЗПЕЧНОЇ РОБОТИ З ЕКСПЛУАТАЦІЇ, ОБСЛУГОВУВАННЯ, РЕМОНТУ ТА ЗБЕРІГАННЯ МОБІЛЬНИХ ЗАСОБІВ ПРАЦІ (МЗП) ПО ВСІХ ГАЛУЗЯХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Будь-яку галузь господарювання (будівництво, агропромисловий комплекс, соціально-культурна сфера, нафтогазова, металургійна або хімічна промисловість, транспорт, пошта, зв'язок тощо) сьогодні неможливо уявити без застосування техніки та обладнання.

Під час виконання робіт важливу роль відіграє організація проведення ремонту та обслуговування техніки й обладнання, дотримання вимог нормативних та законодавчих актів, зокрема правил експлуатації техніки, Правил дорожнього руху, Правил охорони праці на автомобільному транспорті.

Завжди слід звертати увагу на якість з'єднань, підтікання пально-мастильних матеріалів, якісне регулювання механізмів обладнання, вчасне усунення дефектів.

Важливим питанням залишається огляд техніки, випуск її на лінію, з парку, проходження водіями, механізаторами передрейсових та післярейсових медичних оглядів, наявності документів, дозволів, медичних аптечок, справного шанцевого інструменту, знаків аварійної зупинки та ін.

Наведені нижче Методичні рекомендації можуть бути актуальними для спеціалістів з охорони праці об'єктів господарювання, які у своїй діяльності використовують автомобільний транспорт і мобільні засоби праці, незалежно від їхньої відомчої належності, галузі та форми власності.

Відповідно до ст. 184 Кодексу Законів про працю «Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – з наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда».





Мобільні засоби праці – засоби праці, які в процесі виконання робіт пересуваються разом з працівником, що їх використовує (п. 1.4 розділу І НПАОП 0.00-7.11-12)

Замість Правил пожежної безпеки в Україні (НПАОП А.01.001-2004) чинні Правила, що затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30.12.2014 № 1417

Також існують Положення про порядок видачі посвідчень тракториста-машиніста, затверджене постановою КМУ від 02.04.1994 № 217, Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246, та Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі, затверджений спільним наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держнаглядохронопраці від 23.09.1994 № 263/121



Перелік основних нормативних документів, які пропонувано використовувати

1. Правила охорони праці на автомобільному транспорті (НПАОП 0.00-1.62-12);
 2. Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників (НПАОП 0.00-7.11-12);
 3. Правила техніки безпеки під час експлуатації внутрішньозаводського транспорту (НПАОП 63.12-1.05-79);
 4. Порядок відомчої реєстрації та ведення обліку великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 6 січня 2010 р. № 8;
 5. Порядок проведення державного технічного огляду великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів (НПАОП 0.00-6.01-10);
 6. Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107;
 7. Правила безпеки систем газопостачання України (НПАОП 0.00-1.76-15);
 8. Правила охорони праці під час виконання робіт на висоті (НПАОП 0.00-1.15-07);
 9. Правила пожежної безпеки в Україні (НАПБ А.01.001-2004);
 10. Правила пожежної безпеки для підприємств і організацій автомобільного транспорту України (НАПБ В.01.054-98/510);
 11. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів (наказ Мінтрансв'язку від 07.06.2010 № 340);
 12. Порядок перевірки технічного стану транспортних засобів автомобільними перевізниками (наказ Мінтрансв'язку від 05.08.2008 № 974) щодо контролю за технічним станом транспортних засобів під час випуску їх на лінію;
 13. Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів (наказ МОЗ, МВС від 05.06.2000 № 124/345) щодо проведення передрейсових медичних оглядів;
 14. Порядок проведення інструктажів та стажування водіїв колісних транспортних засобів (наказ Мінтрансв'язку від 05.08.2008 № 975).
- Рекомендації розроблені з урахуванням галузевих особливостей експлуатації автомобільного транспорту та інших мобільних засобів праці.

НАЙВАЖЛИВІШИМИ Є ТАКІ ПИТАННЯ

Організація утримання, експлуатація та обслуговування автомобільного транспорту й інших мобільних засобів праці (далі – АТ та МЗП).

Технічний стан приміщень для зберігання, технічного обслуговування та ремонту АТ і МЗП.

Наявність призначених власником із числа посадових осіб (інженерно-технічних працівників) особи або осіб, відповідальних за випуск на лінію у справному стані АТ та МЗП, за їхній своєчасний ремонт, а також з нагляду за їхньою безпечною експлуатацією.

Наявність розроблених, затверджених та виданих працівникам посадових інструкцій, які регламентують їхні обов'язки, права та відповідальність.

Наявність і правильність оформлення та видачі водіям дорожніх документів.

Облаштування контрольно-технічних пунктів.

Забезпечення порядку випуску та впуску АТ та МЗП (техогляду) перед початком та після закінчення роботи.

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Наявність та функціонування служби охорони праці, укомплектованість кваліфікованими спеціалістами.

Підпорядкованість служби охорони праці першому керівникові на правах основних виробничо-технічних служб підприємства.

Наявність Положення про службу охорони праці.

Наказ про затвердження інструкцій з охорони праці за професіями та видами робіт.

Функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

Періодичність перевірки знань з питань охорони праці відповідальних осіб.

Проведення попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних медоглядів працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, у тому числі осіб віком до 21 року.

Інформування працівників про причини аварій та нещасних випадків, наявність наказів за результатами розслідування аварій та нещасних випадків.

Перевірка листків непрацездатності на предмет виявлення спроб приховування фактів виробничого травматизму.

Узагальнення аналітичних даних щодо обставин та причин нещасних випадків, які сталися під час експлуатації та обслуговування АТ та МЗП.

Організація забезпечення працівників, які обслуговують АТ та МЗП, спецодягом та іншими ЗІЗ відповідно до чинних норм.

Проходження керівником та посадовими особами підприємства навчання з питань охорони праці.

Використання затвердженої програми вступного інструктажу з охорони праці.

Стан і ведення журналу реєстрації вступного інструктажу з охорони праці.

Стан і ведення журналу реєстрації первинних та повторних інструктажів з охорони праці на робочому місці.

Стан і ведення журналу реєстрації та видачі інструкцій з охорони праці.

Якісне проведення та оформлення стажування на робочих місцях (у т. ч. водіїв).

СТАН УСТАТКОВАННЯ, МАШИН, МЕХАНІЗМІВ, АТ ТА МЗП

Виконання ремонтних робіт на устаткуванні, машинах, механізмах згідно з графіком планово-попереджувальних ремонтів.

Вимоги безпеки до устаткування, машин, механізмів, інструменту, якісна підготовка устаткування, машин, механізмів до експлуатації у сезонні періоди року.

Реєстрація АТ та МЗП, наявність технічної документації, експлуатаційних інструкцій, інструкцій з охорони праці, паспортів.

Технічні огляди АТ та МЗП.

Наявність Дозволу Держпраці України (Держгірпромнагляду) на виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатацію об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.

Обладнання поста монтажу, демонтажу та накачування шин. Наявність технологічних карт.

Опосвідчення ресивера компресора на шиномонтажній дільниці.

Укомплектованість АТ та МЗП медичними аптечками, засобами пожежогасіння.

ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО ТЕРИТОРІЇ ПІДПРИЄМСТВА, ВИРОБНИЧИХ І ДОПОМІЖНИХ ПРИМІЩЕНЬ, СПОРУД

Відповідність території підприємства, доріг, проїздів, проходів, навантажувально-розвантажувальних майданчиків вимогам чинних будівельних норм.

Своєчасність прибирання снігу, сміття тощо.

Наявність та відповідність чинним будівельним нормам огорож, ям, траншей, колодязів, заглиблень.

Наявність перехідних містків через траншеї.

Позначення місць виконання навантажувально-розвантажувальних робіт відповідно до вимог ГОСТ 12.4.027 та облаштування їх усім потрібним для безпечного виконання робіт.

Наявність на території проїздів для руху АТ та МЗП та пішохідних доріжок.

Наявність затвердженої керівником підприємства схеми руху АТ та МЗП територією та в місцях виконання навантажувально-розвантажувальних робіт із вказівками дозволеного напрямку руху для конкретного виду транспорту, поворотів, дозволених зупинок, виїздів, з'їздів, а також місць стоянки АТ та МЗП.

Наявність наказу керівника підприємства, що встановлює швидкість руху АТ та МЗП територією підприємства.

Інформування працівників про маршрути руху на території підприємства (під підпис або інше).

Відповідність ширини головних проїздів та дверних прорізів, призначених для проїзду транспорту, габаритам АТ та МЗП.

Наявність освітлення місць руху транспорту та проведення навантажувально-розвантажувальних робіт.

Наявність встановлених у місцях виїзду транспорту з приміщень попереджувальних світлових табло, знаків.

Відповідність вимогам чинних нормативно-правових актів приміщень і майданчиків для зберігання АТ та МЗП.

Відповідність вимогам чинних нормативно-правових актів приміщень для профілактичного обслуговування і ремонту АТ та МЗП.

Облаштування оглядових каналів та естакад, контрольно-технічних пунктів, паливно-заправних пунктів, постів випуску і зливу газу.

Відповідність гальмового шляху АТ та МЗП з номінальним завантаженням на сухому покритті вимогам ПДР, іншим НПА.

Відносини між автомобільними перевізниками, замовниками транспортних послуг, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пасажирями, власниками транспортних засобів, а також їх відносини з юридичними та фізичними особами – суб'єктами підприємницької діяльності, які забезпечують діяльність автомобільного транспорту, та безпеку перевезень регулює Закон України «Про автомобільний транспорт» від 05.04.2001 № 2344-III

Законом України «Про автомобільний транспорт» передбачені такі поняття, як «автомобільний перевізник», «автомобільний самозайнятий перевізник», транспортний засіб загального призначення, спеціалізованого та спеціального призначення, а також «сервісна книжка – документ установленого зразка для обліку проходження обов'язкового технічного контролю транспортних засобів автомобільних самозайнятих перевізників»





Посадові особи, які відповідають за експлуатацію і технічний стан транспортних засобів, зобов'язані не допускати до керування транспортними засобами осіб, які не мають права на керування транспортним засобом відповідної категорії, не пройшли у встановлений строк медичного огляду, перебувають у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують їх увагу та швидкість реакції (ст. 12 Закону України «Про дорожній рух» від 30.06.1993 № 3353-XII)

Передрейсовий та післярейсовий медичні огляди та дорожній (шляховий лист) передбачені для перевізників, під якими розуміють «фізичну або юридичну особу, яка здійснює на комерційній основі чи за власний кошт перевезення пасажирів чи (та) вантажів транспортними засобами»

Придатність наповнення автомобільних балонів повинна підтверджуватися штампом у шляховому (маршрутному) листі водія, завіреному підписом відповідального з нагляду за технічним станом газового обладнання, встановленого на транспортних засобах.

ПІДГОТОВКА ДО ВИЇЗДУ ТА РОБОТА НА ЛІНІЇ

Укомплектованість транспортних засобів перед виїздом на лінію, наявність вогнегасника та медичної аптечки.

Проходження водіями передрейсового та післярейсового медогляду.

Інформування водія про умови праці на лінії або у відрядженні.

Запис у дорожньому листі маршруту прямування із чітко вказаним місцем відпочинку.

Дозволена кількість пасажирів в автобусі.

Візуальна інформація для пасажирів в автобусах зовні та в салоні (позначення входу-виходу, аварійних виходів, місць розміщення вогнегасника, аптечки та сигнальної кнопки), забезпеченість доступу до пасажирських дверей, аварійних дверей, до аварійних вікон, люків.

Ознайомлення водія перед поїздкою з паспортом маршруту.

Забезпеченість водія схемою маршруту та розкладом руху.

Відповідність транспортного засобу вимогам безпеки, стандартам, укомплектованість відповідно до вимог Правил дорожнього руху, Правил охорони праці на автомобільному транспорті тощо.

Начальник відділу нагляду у будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку

В. Литвинов

З офіційного сайту Держпраці

РЕКОМЕНДОВАНІ ЗАХОДИ З ПРОФІЛАКТИКИ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ «НУЛЬОВОГО ТРАВМАТИЗМУ»

Стан охорони праці на більшості підприємств України ще не дає змоги впровадити концепцію «нульового травматизму» на виробництві. Високі рівні виробничих ризиків у господарствах виявляються у великій кількості травм різного ступеня тяжкості, які щороку трапляються на виробництвах. Тому актуальними залишаються заходи з питань охорони праці, які розробляються на підставі аналізу конкретних ситуацій та конкретних умов праці (далі – Заходи) і рекомендовані для узгодження їх з професійними спілками або уповноваженими трудового колективу.

Метою заходів є досягнення безпеки стану об'єкта та безпеки під час виконання трудових обов'язків працівниками.

Терміном «безпека» позначається такий стан об'єкта, за якого ризик для нього чи від нього не перевищує деякого прийнятного рівня.

Ризик є критерієм реалізації небезпеки. Він визначається ймовірністю проявлення небезпеки та ймовірністю присутності людини в зоні дії небезпеки (в небезпечній зоні). Нескінченно малий («нульовий») ризик свідчить про відсутність реальної небезпеки в системі, і, навпаки, чим вищий ризик, тим вища реальність впливу небезпеки. Саме досягнення нескінченно малого («нульового») ризику через впровадження системи ідентифікації та оцінки ризиків, мотивація працівників до безпечної праці протягом тривалого часу, а також залучення працівників до виявлення та запобігання небезпечним ситуаціям і є впровадженням концепції «нульового травматизму».

Повернімося до Заходів. Такі Заходи, залежно від конкретних умов виробничої діяльності, можуть включати як технічні, санітарно-гігієнічні, так і організаційні методи та засоби запобігання реалізації небезпечних ситуацій та небажані події.

До технічних заходів із забезпечення безпечних умов праці належать підвищення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів, засоби огороження, сигналізації, дистанційне управління, заміна технологічних процесів на більш безпечні, вдосконалення конструктивних характеристик машин, механізмів, вдосконалення колективних та індивідуальних засобів захисту працюючих тощо.

До санітарно-гігієнічних заходів залежно від умов діяльності належать облаштування вентиляційних систем, модернізація штучного і природного освітлення, централізоване питне водопостачання, забезпечення нормальних параметрів повітряного виробничого середовища, заходи з боротьби із шумом та вібрацією, обладнання зон відпочинку та ін.

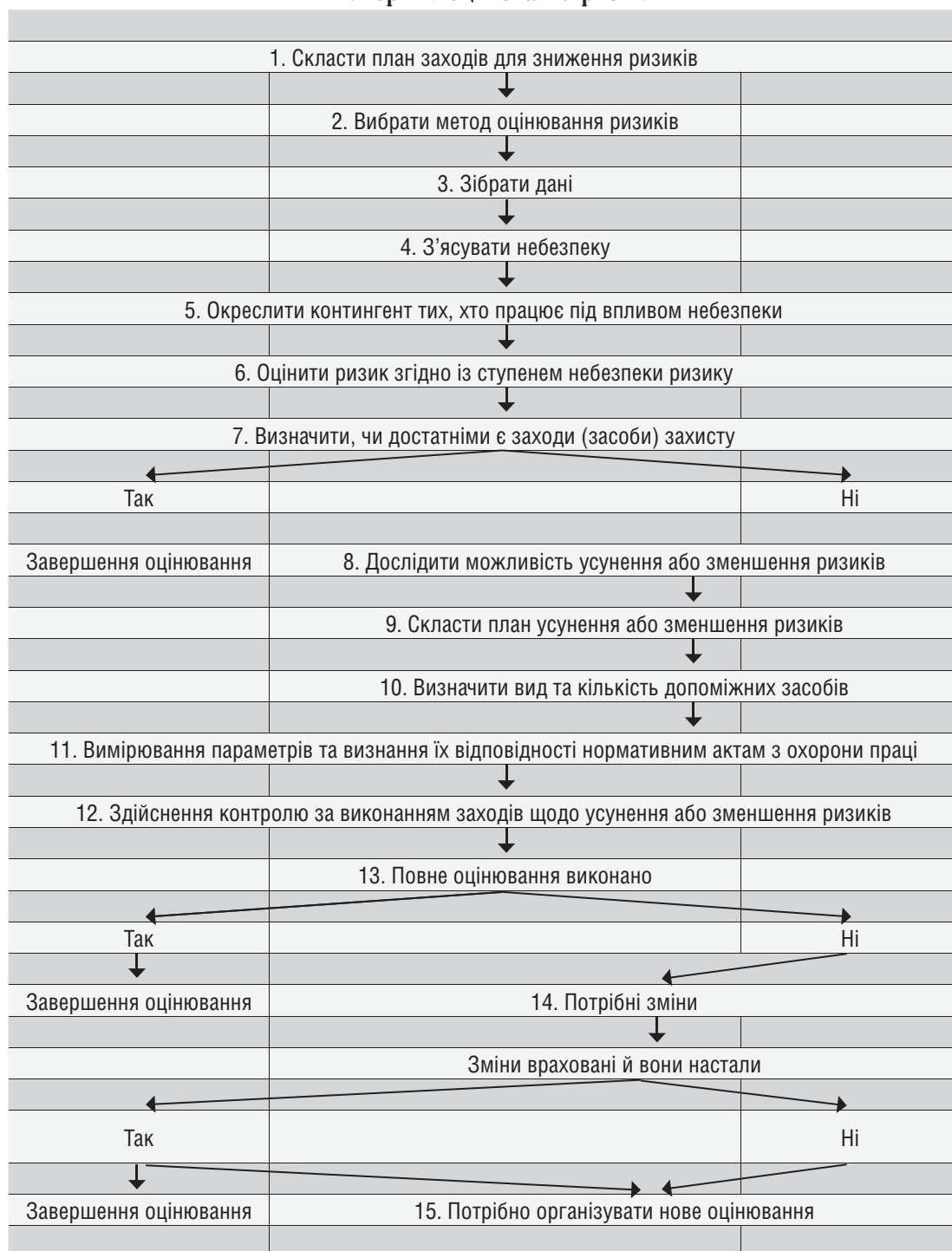


До організаційних заходів належать дотримання трудової і технологічної дисципліни, правил та норм з охорони праці, проведення планово-запобіжних ремонтів, рівень кваліфікації штатних працівників, відомчий та громадський контроль за виконанням робіт, відповідне навчання та інструктаж працюючих та ін.

Рекомендовано на кожному підприємстві щорічно розробляти заходи щодо профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань, які вносяться до колективних договорів, забезпечуються технічною документацією, джерелами фінансування та матеріальними ресурсами.

Залишається нагадати про те, що управління ризиками – процес постійний, який передбачає безперервне вдосконалення в галузі безпеки праці, та запропонувати приклад створення на підприємстві Алгоритму оцінювання ризиків (додається).

Алгоритм оцінювання ризиків



Начальник відділу нагляду у будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку
В. Литвинов



Профілактика виробничого травматизму є найбільш дієвою у разі об'єктивного розслідування нещасних випадків та аналізу виробничого травматизму.

Див. статтю Миколи Федоренка «Аналізуємо травматизм по-новому» у журналі «Охорона праці» № 4/2016, с. 40

Рубрику веде
Тетяна Бреус,
юрисконсульт ДП
«Редакція журналу
«Охорона праці»

НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА
від 17 липня 2013 р. № 509
Київ

Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення

{Назва Постанови із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}
{Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}

Відповідно до частини четвертої статті 265 Кодексу законів про працю України та частини дев'ятої статті 53 Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України **постановляє:**

{Вступна частина із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}

Затвердити Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, що додається.

{Постановляюча частина із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}

Прем'єр-міністр України

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 17 липня 2013 р. № 509

ПОРЯДОК накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення

{Назва Порядку із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}

1. Цей Порядок визначає механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, передбачених частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України та частинами другою – сьомою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення» (далі – штрафи).

{Пункт 1 в редакції Постанови КМ № 55 від 03.02.2016}

2. Штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, начальниками управлінь і відділів Держпраці та їх заступниками (з питань, що належать до їх компетенції), начальниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками (далі – уповноважені посадові особи).

Штрафи можуть бути накладені на підставі:

{Пункт 2 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}

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

{Пункт 2 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}

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

{Пункт 2 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 55 від 03.02.2016}

3. Уповноважена посадова особа не пізніше ніж через 10 днів з дати складення акта приймає рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу (далі – справа).

{Пункт 3 в редакції Постанови КМ № 55 від 03.02.2016}

4. Справа розглядається у п'ятнадцятиденний строк з дня прийняття рішення про її розгляд.

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

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

7. Справа розглядається за участю представника суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого її порушено. Справу може бути розглянуто без участі такого представника у разі, коли його поінформовано відповідно до пункту 6 цього Порядку і від нього не надійшло обґрунтованого клопотання про відкладення її розгляду.

8. Розгляд справи розпочинається з представлення уповноваженої посадової особи, яка її розглядає. Зазначена особа роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права і обов'язки. Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються докази і вирішується питання щодо задоволення клопотання.

За результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі акта, зазначеного в пункті 3 цього Порядку, приймає відповідне рішення.

Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках за формою, встановленою Мінсоцполітики, один з яких залишається в Держпраці або її територіальному органі, другий надсилається протягом трьох днів суб'єктові господарювання або роботодавцю, стосовно якого прийнято постанову, або видається його представникові, про що на ньому робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника. У разі надсилання примірника постанови поштою у матеріалах справи робиться відповідна позначка.

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

10. Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена в судовому порядку.

11. Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються:

у судовому порядку регіональними центрами зайнятості на підставі матеріалів справи, що передаються їм територіальними органами Держпраці (щодо штрафів, передбачених частинами другою, п'ятою і шостою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення»);

у судовому порядку територіальними органами Держпраці (щодо штрафів, передбачених частинами третьою, четвертою і сьомою статті 53 зазначеного Закону);

органами державної виконавчої служби (щодо штрафів, передбачених частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України).

Порядок взаємодії територіальних органів Держпраці та регіональних центрів зайнятості визначає Мінсоцполітики.

{Пункт 11 в редакції Постанови КМ № 55 від 03.02.2016}

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

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

02.02.2016 № 67

Зареєстровано
в Міністерстві юстиції України
18 лютого 2016 р.
за № 256/28386

Про затвердження форми постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Державної служби України з питань праці

Відповідно до пункту 8 Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509, та пункту 8 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423, **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити форму постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Державної служби України з питань праці, що додається.

2. Департаменту заробітної плати та умов праці (Товстенко О. П.) подати цей наказ на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України в установленому законодавством порядку.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Ярошенка В. С.

4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

Міністр

П. Розенко

ПОГОДЖЕНО:

Голова Спільного представницького органу
об'єднань профспілок
В.о. Голови Державної
регуляторної служби України

Г. В. Осовий

О. М. Мірошніченко

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства соціальної
політики України
02.02.2016 № 67

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
(ДЕРЖПРАЦІ)**

(найменування, місцезнаходження та телефони Держпраці/територіального органу Держпраці, що виніс постанову)

**ПОСТАНОВА
про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами**

№ _____

(дата складання)

Я, _____,
(П.І.Б та найменування посади уповноваженої посадової особи, яка розглядає справу)
розглянувши акт перевірки від « _____ » _____ 20__ року № _____ щодо порушень _____

(П.І.Б, найменування суб'єкта господарювання, роботодавця)
код за ЄДРПОУ □□□□□□□□ / реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер
паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного но-
мера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку
у паспорті) □□□□□□□□□□, _____

(місце проживання/місцезнаходження, телефон)
законодавства про _____, встановив:

(перелік порушень, за які передбачено відповідальність)

Керуючись підпунктом 54 пункту 4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого по-
становою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96, та на підставі _____ вирішив:

(назва законодавчого акта, частина, стаття)

накласти на _____

(П.І.Б, найменування суб'єкта господарювання, роботодавця)
штраф у розмірі _____ гривень.

(сума цифрами та словами)

Зазначена сума штрафу підлягає сплаті протягом одного місяця з дня прийняття постанови до:

☐ Державного бюджету України;

☐ бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття

(код банку (МФО), найменування відділення банку, № рахунку)

(найменування посади уповноваженої)

(підпис)

(П.І.Б.)
посадової особи, яка прийняла постанову

Постанову про накладення штрафу одержано « _____ » _____ 20__ р.

(найменування посади представника суб'єкта
господарювання, роботодавця)

(підпис)

(П.І.Б.)

Постанову про накладення штрафу надіслано листом з повідомленням про вручення суб'єкту господарювання,
роботодавцю « _____ » _____ 20__ р.

Документ, що підтверджує сплату штрафу, надати (надіслати) за адресою:

_____ у строк до « _____ » _____ 20__ р.



КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ: АКТУАЛЬНОСТЬ, СУЩНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ

Олег Моисеенко, собкор

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И КРИЗИС ЭВОЛЮЦИИ

Причиной многих несчастных случаев, аварий, катастроф, пожаров, дорожно-транспортных происшествий, случаев загрязнения окружающей среды является так называемый человеческий фактор, под которым обычно понимают неудовлетворительную организацию производства и ошибки обслуживающего персонала, связанные с низкой культурой поведения в трудовой и повседневной деятельности. Статистика свидетельствует о том, что в настоящее время различные техногенные катастрофы и аварии чаще связаны с человеческим фактором, чем с простым отказом оборудования. Некоторые исследователи считают, что до 80–90% всех промышленных аварий обусловлены человеческим фактором.

Если природные катаклизмы не зависят от желания и воли человека, то чрезвычайные ситуации социального характера (террористические акты, массовые беспорядки, этнические и военные конфликты и т. д.) связаны и определяются деятельностью людей. А с учетом целенаправленного и спланированного характера они бывают более опасными и разрушительными, чем природные катастрофы.

Многие ученые предсказывают в первой половине XXI века эволюционный кризис всего человечества как биологического вида. Одной из основных причин этого является нежелание промышленно развитых государств сократить уровень потребления природных ресурсов, а большинства развивающихся государств — темпы прироста населения. Уровень потребления невозобновляемых природных ресурсов и количество отходов и веществ, загрязняющих окружающую среду, уже превышают все разумные пределы. Поруганная человечеством природа жестоко мстит за себя, угрожая и физическому, и психическому здоровью жителей планеты.

По данным Всемирной организации здравоохранения при ООН, на земном шаре вследствие загрязнения ежегодно заболевает до 500 млн человек, в том числе 5 млн детей. Человечество если еще не вступило, то уже находится на пороге глобального кризиса цивилизации. И если не изменить характер своей жизнедеятельности, то необратимые изменения окружающей среды уже при жизни наших детей приведут к социальной и экологической катастрофе, усугубляемой демографическим кризисом, обусловленным сверхвысоким уровнем смертности (прежде всего мужчин) в трудоспособном возрасте и низким уровнем рождаемости.

Осмысление катастрофичности существующего положения дел в сфере безопасности в глобальных и национальных масштабах уже давно привело промышленно развитые страны к осознанному пониманию того факта, что производственный травматизм и профессиональные заболевания работников (как и общая заболеваемость населения) не могут быть спутниками бизнеса, экономического и социального развития государства. Именно безопасность является необходимым условием дальнейшего развития государства и всей цивилизации.

БЕЗОПАСНО ЛИ ЧЕЛОВЕКУ В УКРАИНЕ?

А какова ситуация с безопасностью, защищенностью работников и всего населения в Украине? Чтобы охарактеризовать ситуацию, в которой мы живем в настоящее время, то есть те обстоятельства и условия, в которых мы начинаем говорить о **культуре безопасности**, обратимся к статистической табл. 1 и рис. 1–3.

Демографическая ситуация. За последних 20 лет численность населения Украины уже сократилась почти на 7 млн чел. и продолжает сокращаться (рис. 1). Прогнозная оценка на 2050 г. — 35,3 млн чел.

Таблиця 1

Статистическая информация о состоянии безопасности в Украине

Показатель	Единица измерения	Значение
Демография		
Численность населения на 01.01.2014	млн чел.	45,4
Сокращение численности населения: – за год в период 2009–2013 гг.	тыс. чел. %	143,5 0,313
– за 20 лет с 1990 по 2008 г.	– // –	11
Прогноз численности населения на 2050 г.	млн чел.	35,3
Доля населения, перешедшего верхнюю границу трудоспособного возраста	%	24,2
Продолжительность жизни: – мужчин – женщин – средняя – место в мировом рейтинге	лет – // – – // –	62,2 74 68,1 122
Доля лиц трудоспособного возраста в потерях от преждевременной смертности (до 65 лет; рис. 1)	%	73
Доля лиц трудоспособного возраста в общем объеме населения (2007 г.)	%	69,4
Имеют статус инвалида (2013 г.)	млн чел.	2,8
Доля инвалидов от общей численности населения	%	6,1
Доля лиц трудоспособного возраста среди инвалидов	– // – млн чел.	почти 80 около 2,2
Производственная безопасность		
Степень износа основных средств в 2010 г. (рис. 2–3)	%	74,9
Ежегодно погибают на производстве	тыс. чел.	более 1,2
Ежегодно становятся инвалидами труда	тыс. чел.	около 12,5
Инвалиды труда, которых содержат, лечат и обеспечивают медико-социальными услугами	тыс. чел.	около 310
Ежегодно получают травмы на производстве	тыс. чел.	менее 10
Уровень производственного травматизма остается выше, чем в промышленно развитых странах Европы	раз	3–4
В 2012 г. на предприятиях: – травмировано – погибло	чел. – // –	9816 1237
Ежегодно регистрируется профессиональных заболеваний	тыс.	6–7
За год их количество увеличилось на	%	4
Занято в условиях труда, не соответствующих санитарно- гигиеническим нормам или от общего числа работающих	млн чел. %	около 1,3 28,9
Удельный вес работников, занятых в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам, составляет на предприятиях по: – добыче угля, lignина и торфа – производству кокса и нефтепереработке – производству металлических изделий	% – // – – // –	77,4 55,9 54,6
Экологическая безопасность		
Ежегодные промышленные выбросы вредных веществ в атмосферу	млн т	более 20
Доля от суммарного выброса по странам СНГ (при условии, что Украина занимает только 3% территории СНГ)	%	20–25
Масса вредных техногенных веществ в расчете на одного жителя страны	кг	300
Доля предприятий – основных загрязнителей воздуха в общем объеме выбросов: – металлургия – энергетика – угледобыча – химические и нефтехимические предприятия	% – // – – // – – // –	33 30 10 7
Концентрация вредных химических веществ в воздухе при отсутствии ветра в Запорожье, Макеевке, Лисичанске, Дне- пропетровске, некоторых районах Киева, во многих других промышленных регионах Украины превышает ПДК в	раз	25–100
Доля основных производственных фондов металлургических предприятий, работающих после истечения срока эксплуатации	%	45
Доля рек и их бассейнов, экологическое состояние которых в соответствии с классификацией качества воды в Украине оценивается от «плохого» до «катастрофического»	%	88
Износ очистных сооружений в отдельных районах составляет	%	90
Доля питьевой воды, поставляемой в дома украинцев, но не соответствующей установленным санитарным нормам	%	69
Качество питьевой воды контролируется: – в Украине по – в Евросоюзе по	кол-во показателей – // –	28 63

Транспортная безопасность		
Каждые сутки в Украине происходит	ДТП	около 480
В них погибает	чел.	около 10
Смертность в ДТП превышает европейский уровень		
В среднем за сутки в ДТП:	раз	3–4
– погибает	чел.	около 12
– получают травмы	– // –	102
Ежегодные потери от ДТП оцениваются	млрд дол.	5
Чрезвычайные ситуации		
Экономические потери от пожаров составляют в среднем	млрд грн	4–5
Огнем уничтожается и повреждается:		
– зданий и сооружений разного назначения	тыс.	21–22
– транспортных средств	тыс. ед.	3–4
– грубых кормов	тыс. т	15–20

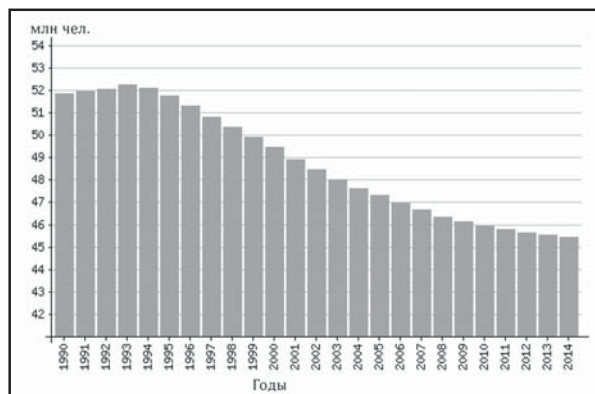


Рис. 1. Печальная динамика изменения численности населения Украины

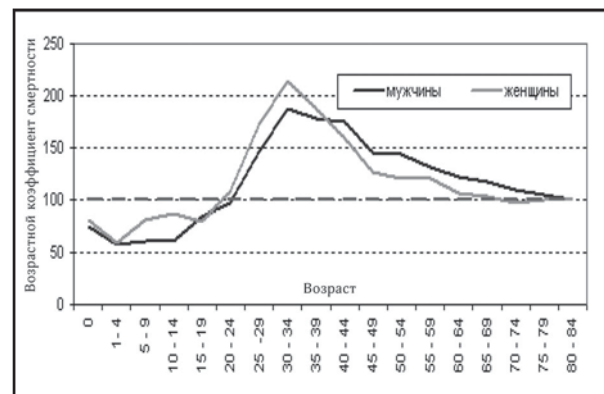


Рис. 2. Вероятность умереть для различных возрастов, 1990–2008 гг. (2008 г. в процентном соотношении к 1990 г.)

По продолжительности жизни Украина занимает 122-е место в мировой статистике. Нация катастрофическими темпами стареет: доля лиц трудоспособного возраста от общей численности населения в 2007 г. составляла 69,4%, доля лиц трудоспособного возраста в потерях от преждевременной смертности – 73%. Статус инвалида в 2013 г. имели 2,8 млн чел., или 6,1% населения страны.

В значительной степени столь плачевная демографическая ситуация объясняется следующими факторами.

Производственная безопасность. Степень износа основных средств в 2010 г. достигала почти 75% (рис. 3). Одним из последствий высокого уровня износа оборудования является его высокая травмоопасность. Уровень производственного травматизма выше, чем



Рис. 3. Степень износа основных средств в отраслях экономики Украины

в промышленно развитых странах Европы в 3–4 раза. В 2012 г. на предприятиях Украины травмировано 9816 и погибло 1237 человек. Но это лишь официальная статистика. Наиболее реалистичные специалисты считают, что снижение производственного травматизма в последние 10 лет, которым мы так гордимся, в значительной степени объясняется сокращением количества рабочих мест и определенным манипулированием количеством несчастных

случаев путем их неучета или перевода в категорию не связанных с производством. Ежегодно регистрируется 6–7 тыс. случаев профессиональных заболеваний. Доля работников, которые трудятся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, на различных предприятиях (в частности по добыче угля, лигнина и торфа; по производству кокса и нефтепереработке; по производству металлоизделий) колеблется в пределах 55...77%.

Экологическая безопасность. На каждого жителя страны приходится до 300 кг вредных техногенных веществ. Концентрация вредных химических веществ в воздухе при отсутствии ветра в Запорожье, Макеевке, Лисичанске, Днепропетровске, некоторых районах Киева, во многих других промышленных регионах Украины превышает ПДК в 25–100 раз. Доля рек и их бассейнов, экологическое состояние которых в соответствии с классификацией качества воды в Украине, оценивается от «плохого» до «катастрофического» – 88% (и это при условии, что качество питьевой воды контролируется в Украине по 28, а в Евросоюзе – по 63 показателям). Износ очистных сооружений в отдельных районах составляет 90%, а 69% питьевой воды, поставляемой в дома украинцев, не соответствует установленным даже в Украине санитарным нормам.

Транспортная безопасность. Смертность в дорожно-транспортных происшествиях превышает европейский уровень в 3–4 раза. В среднем за сутки в ДТП погибают 12 и получают травмы 102 человека. Ежегодные потери от ДТП эксперты оценивают в 5 млрд долларов.

Чрезвычайные ситуации. На протяжении только 2008 года на объектах и в населенных пунктах возникло 49,8 тыс. пожаров, погибло 3896 и получили травмы 1817 человек. Экономические потери от пожаров составили 3,9 млрд грн.

Приведенные данные о тяжелых, вредных и опасных условиях труда и прочих «прелестях» украинской действительности необходимо дополнить профессиональной некомпетентностью кадров, усугубляемой их необученностью и неосведомленностью в вопросах охраны труда; нарушением основных трудовых прав граждан, гарантированных Конституцией Украины, и законодательства о труде; несоблюдением минимальных социальных гарантий в сфере безопасности и охраны труда; «беззубостью» и необязательностью соблюдения Закона Украины «Об охране труда»; почти полным уничтожением профессиональной медицины и удручающим состоянием здравоохранения и т. п. Все перечисленное – далеко не полный перечень причин высокого уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, углубления демографического кризиса и ухудшения качества трудового потенциала страны. Одновременно совокупность этих причин в свою очередь является одной из причин бедности в стране

и миграции нашего населения за границу, где и платят больше, и безопасность гарантируют на более высоком уровне, чем на родине.

Причем виновато в этом не только «заботливое» государство, которое не может и, кажется, не желает защищать людей от убийств, некачественных и опасных продуктов питания, несчастных случаев на производстве и техногенных катастроф, создавать современную систему здравоохранения, прививать людям с детства физическую культуру, здоровый образ жизни, запрещать рекламу алкоголя и табака, ограничивать их потребление, вести действенную борьбу с употреблением наркотиков. К сожалению, войну против самих себя «успешно» ведут и сами граждане, употребляя очевидно некачественные продукты, нарушая правила безопасности на производстве, правила дорожного движения, пожарной безопасности и т. п.

ТРЕБОВАНИЕ ДНЯ: БЕЗОПАСНОСТИ – ВЫСШИЙ ПРИОРИТЕТ!

Исходя из демографической и экологической ситуации, становится ясно, что необходимо принимать неотложные меры, создавая должную систему противодействия опасностям и угрозам современного мира, повышая уровень безопасности в стране. Также очевиден тот факт, что на современном этапе деятельность в этом направлении не может ограничиваться только нормативно-правовыми, организационно-техническими и образовательными мероприятиями. Недостаточно знать закономерности и прогнозы развития болезни или катастрофических процессов, разрабатывать и внедрять механизмы по их предупреждению или противодействию им. Практика показывает, что успех в любой сфере в такой же степени зависит от качеств и способностей человека, мотивов его поведения, уверенности в необходимости и действенности проводимых им мероприятий.

Уже недостаточно заниматься вопросами безопасности только в определенном (взрослом) возрасте и только в определенное (рабочее) время суток. Необходимо, чтобы обеспечение безопасности стало высшим приоритетом и внутренней потребностью каждого человека на протяжении всей его жизни, потребностью каждой семьи, каждого трудового коллектива, всего общества, государства, всей цивилизации. Значит, прежде всего нужно добиваться, чтобы эти меры были приняты детьми, их родителями и педагогами, востребованы ими, перешли бы в их повседневную жизнь, находя отражение в психологических установках и ценностях.

Осознание всех вышеперечисленных обстоятельств и плачевное состояние нынешней безопасности каждого украинца в частности и всего украинского сообщества в целом с неизбежностью приводит нас к актуальности масштабной задачи по пересмотру существующего отношения к вопросам безопасности путем формирования своего

рода новой массовой культуры – культуры безопасности, когда каждый украинец сознательно выбирает определенную позицию, приобретает необходимые знания и навыки в области обеспечения безопасности, в то же время государство и работодатель создают благоприятные условия для его жизнедеятельности, сохранения здоровья и работоспособности. Таким образом, культура безопасности – это более высокий уровень развития персонала не только потенциально опасных объектов, но и каждого человека в отдельности и всего общества в целом!

При этом важно помнить, что культурное наследие не воспроизводится само по себе. Его необходимо передавать, осваивать, возвращать и внедрять. Поэтому основой формирования культуры безопасности является новый тип воспитания и образования, направленного на взаимодействие человека с окружающей средой, развитие его нового мировоззрения, анализ и оценку существующих опасностей, на прогнозирование ближайших и отдаленных последствий их реализации.

Опыт промышленно развитых стран, которым на процесс формирования массовой культуры безопасности потребовалось несколько десятилетий или даже столетие, показывает, что внедрение норм безопасного поведения и уровень соответствующей подготовленности каждого человека – определяющий фактор с точки зрения недопущения развития и минимизации негативных последствий опасных и чрезвычайных ситуаций. Именно постепенное внедрение культуры безопасности на рабочих местах является основополагающим предварительным условием для снижения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

КОРОТКО О ТЕРМИНОЛОГИИ

Говоря о сущности культуры безопасности, нельзя не коснуться вопросов ее терминологии.

До настоящего времени определение термина «культура безопасности» на законодательном уровне в Украине отсутствует. Вроде, и так всем понятно, о чем речь, но отсутствие однозначности определения термина приводит к неточности многих дальнейших формулировок и конструкций с его участием. А это, как говорится, «не есть хорошо», так как еще древнегреческий философ Платон учил, что *истинное знание может быть выражено только в точных понятиях*.

Нам необходимо попытаться уловить суть нашего двухсловного термина через определения его составляющих.

Начнем с термина «культура». Как только мы раскрываем толковые словари и энциклопедии, сразу становится понятно, почему термин «культура безопасности» трудно обвинить в излишней точности. Как выразился культуролог Гарри Триандис (Harry C. Triandis), культура является одним из тех

терминов, которые всегда присутствуют в работе социальных исследователей, но которые определяются таким количеством различных способов, что консенсус и не предвидится.

В академическом словаре русского языка читаем:

КУЛЬТУРА. 1. Совокупность достижений человеческого общества в производственной, общественной и духовной жизни. *Материальная культура. Духовная культура...*

2. Уровень, степень развития какой-либо отрасли хозяйственной или умственной деятельности. *Культура земледелия. Культура речи. Борьба за высокую культуру труда.*

3. Наличие условий жизни, соответствующих потребностям просвещенного человека. *Культура быта...*

4. Просвещенность, образованность, начитанность. *Ежели у начинающего художника есть талант, профессиональные навыки, вкус и культура, то стремление к законченности приведет его к подлинному мастерству...*

5. Спец. Разведение, выращивание какого-л. растения; культивирование. *Культура картофеля. Культура риса...*

6. обычно мн. ч. Виды, разновидности разводимых, культивируемых растений. *Зерновые культуры. Субтропические культуры...*

7. Бакт. Микроорганизмы (или совокупность микроорганизмов), выращенные в лабораторных условиях в какой-либо питательной среде. *Культура стрептококка. Культура холерного вибриона.*

В энциклопедическом словаре читаем:

КУЛЬТУРА. 1. Совокупность достижений человеческого общества в производственной, общественной и духовной жизни. От лат. *cultura* – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание. 2. Сфера человеческой деятельности, связанная с духовной жизнью – искусством, просвещением и т. п. 3. Просвещенность, образованность, начитанность. 4. Уровень развития какой-либо сферы человеческой деятельности или условий жизни. 5. Исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. 6. Спец. Разведение, выращивание какого-либо растения. *Синоним: культивирование.* 7. Биол. Совокупность жизнеспособных микроорганизмов преимущественно одного вида, выращенных на определенной питательной среде.

В толковом словаре русского языка Ожегова:

КУЛЬТУРА. 1. Совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей. *История культуры. Культура древних греков.* 2. То же, что культурность. *Человек высокой культуры.* 3. Разведение, выращивание какого-нибудь растения или животного (спец.). *Культура льна. Культура шелкопряда.* 4. Разводимое растение,

а также (спец.) клетки микроорганизмов, выращенные в питательной среде в лабораторных или промышленных условиях. *Технические культуры. Культура органической ткани*. 5. Высокий уровень чего-нибудь, высокое развитие, умение. *Культура производства. Культура голоса (у певцов). Физическая культура (физкультура). Культура речи*.

Обобщая приведенные выше и другие определения, следует отметить, что в рассматриваемом контексте культуру следует понимать как мировоззрение, как *позитивный опыт и знания человека (группы людей)*, систему коллективно разделяемых материальных и духовных ценностей, образцов и нормы поведения, способов и приемов человеческой деятельности, *ассимилированных в интересующей нас сфере жизни*. Принципиально важным для вопросов практической реализации является то, что культура не наследуется биологически, а целенаправленно и традиционно передается (транслируется, воспроизводится) обществом от поколения к поколению средствами языка и символов путем практического изучения и прямого подражательства.

Теперь рассмотрим термин «безопасность». С его определением ситуация также сложная и неоднозначная. Обобщая некоторые из предложенных определений, получаем, что БЕЗОПАСНОСТЬ – это состояние отсутствия различного рода опасностей и угроз, способных нанести неприемлемый вред (ущерб) объекту защиты (жизненно важным интересам личности, общества и государства), или состояние такой его защищенности, что значения всех рисков не превышают допустимых значений. Безопасность распространяется на все сферы деятельности, является насущной потребностью человека и необходимым условием дальнейшего развития общества, государства и цивилизации.

И наконец, разберемся с определением обсуждаемого понятия «культура безопасности».

После публикации в восьмидесятых годах прошлого века двух международных докладов, в которых впервые был использован этот термин, его значение оставалось открытым для толкования. Также в них отсутствовали указания о том, каким образом можно оценивать культуру безопасности. Несмотря на значительное количество опубликованных за прошедшее время исследований, работ и безусловную актуальность вопроса, в Украине так и не появилось общепризнанного, узаконенного межведомственного определения данного термина. Поэтому не остается ничего другого, как, опираясь на многочисленные доступные сведения, попытаться своими силами если не сформулировать, то хотя бы кратко перечислить и описать суть, которую вкладывают в это понятие современные авторы.

Культура безопасности – это новая отрасль знаний и совокупность разделяемых всеми членами общества и социальными группами характеристик и особенностей деятельности организаций, квали-

фикационной и психологической подготовленности персонала, направленной на повышение его мотивационной надежности, на профилактику опасностей через их предупреждение и снижение причиняемого вреда. Вместе с тем культура безопасности – это совокупность норм безопасного поведения, взглядов, убеждений, установок, умений, навыков, определенный уровень развития творческих сил и способностей каждого человека, внутренняя потребность, характеризующая такое его отношение к природе, личной, общественной и национальной безопасности, что приводит к осознанию того, что безопасность является высшим приоритетом, а также к осознанию личной ответственности и самоконтролю при выполнении всех работ, влияющих на безопасность.

О СУЩНОСТИ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

С одной стороны, это фундаментальный управленческий принцип, система и практика участия в безопасности работников, при котором создается такая атмосфера открытости, свободный обмен информацией между работниками, поощрение добровольного признания своих ошибок в работе, всеобщая психологическая настроенность на безопасность, самокритичность, отказ от сокрытия ошибочных действий, что позволяет обучиться на них коллегам. С другой – это распространенность стереотипов безопасного поведения в повседневной жизни и в условиях опасных и чрезвычайных ситуаций, степень защищенности от угроз и опасностей во всех сферах жизнедеятельности, интеллектуальный опыт решения проблем безопасности, опыт безопасного общения и коммуникации в ходе совместного выживания.

Культура безопасности для всех видов деятельности, организаций и отдельных лиц на всех уровнях иерархической лестницы должна основываться на изложенных ниже принципах.

➤ Мышление, направленное на безопасность, формирующее внутреннюю критическую позицию, исключающее благодушие и предусматривающее стремление к совершенству, развитие чувства персональной ответственности в вопросах безопасности.

➤ Личное осознание каждым работником важности и значения обеспечения безопасности.

➤ Знания и компетентность, обеспечиваемые через подготовку и неукоснительное выполнение должностных инструкций и самоподготовку персонала.

➤ Приверженность приоритетам безопасности высшего руководства организации и всемерная ее демонстрация персоналу.

➤ Формирование соответствующей внутренней позиции отдельных лиц через мотивацию, методы руководства, постановку целей и создание системы поощрений и наказаний.

➤ Высокий уровень знаний и компетентность руководителей, обеспечивающие подготовку персонала и реализацию мероприятий безопасности.

► Ответственность за индивидуальную деятельность путем определения и описания соответствующих должностных обязанностей.

► Регулярное осуществление надзора, контроля и аудита состояния систем, безопасности предприятия и подготовки персонала; готовность должным образом реагировать на критическую позицию отдельных лиц.

Культура безопасности – это прежде всего КУЛЬТУРА с большой буквы, это именно НОРМА поведения работника, это часть его сущности, его натура. Это естественная реакция, выработанный рефлекс цивилизованного человека на потенциальную возможность проявления угрозы опасности. Правильная реакция, ставшая повседневной привычкой и нормой, подобно тому как культурный, цивилизованный человек привык здороваться при встрече со знакомыми людьми, не задумываясь каждый раз о том, из каких соображений это следует делать. И если культура безопасности есть, то именно благодаря ей, в силу этой своей привычки, натуры сотрудник просто и естественно для себя никогда не нарушит правил безопасного выполнения работ. И не потому что боится лишиться премии, не потому что задумывается о возможности несчастного случая, а потому что он просто не в силах отступить от установленных правил и сделать иначе. Такое поведение стало его внутренней психологической потребностью и естественной нормой. Для него просто не существует иных способов выполнения задачи.

Именно наличие такой реальной культуры безопасности и есть показатель качества зрелости и развитости общества. При этом она трактуется, с одной стороны, как особое вертикальное сечение культуры, пронизывающее все уровни последней (подобно пониманию «экологической культуры» и «культуры информационной»). С другой – о ней иногда говорят как о специализированном функциональном сегменте культуры (по аналогии с «экономической культурой», «военной культурой», «религиозной культурой» и т. п.). И, с третьей стороны, это своеобразная качественная оценка осуществления соответствующих функций и сторон бытия (по аналогии с «культурой быта», «культурой языка», «культурой научного мышления», «культурой художественного творчества» и т. п.).

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТЕРМИНОВ БЕЗОПАСНОСТИ

Термин «культура безопасности» в свою очередь участвует в построении более сложных терминов, таких как «культура безопасности предприятия, организации», «культура безопасности атомных электростанций», «культура безопасности жизнедеятельности» и др. Наряду с просто «охраной труда» в последнее время стали употреблять термин «культура охраны труда».

Как известно, законодательно установленное определение термина «охрана труда» содержит ст. 1 Закона Украины «Об охране труда», согласно

которой – это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение жизни, здоровья и трудоспособности человека в процессе трудовой деятельности. Данное определение четко и однозначно очерчивает границы применимости, правомочности данного термина – «процесс трудовой деятельности». Другими словами, такой подход несколько искусственно и не вполне оправданно сужает применимость этого термина для конкретного работника определенными временными (рабочее время) и пространственными (территория предприятия, рабочее место, маршрут следования и т. д.) рамками.

Во-первых, такая трактовка термина освобождает работника от ответственности за несоблюдение им в бытовых условиях (дом, дача, гараж, погреб и т. д.) и в нерабочее время хорошо ему известных требований нормативно-правовых актов по электробезопасности, по эксплуатации ручного слесарного инструмента, лестниц и средств подмащивания и т. п. (которые, кстати, на производстве он соблюдает).

Во-вторых, подобные рамки не в полной мере соответствуют реально существующим связям, обусловленности всего, что происходит на производстве, процессами и явлениями, находящимися вне производственных рамок. Ведь, например, очень часто физическое и психическое состояние работника, в котором он приходит на работу, производительность его труда, уровень внимания, осторожность, быстрота и адекватность реакций на внешние раздражители и многие другие его индивидуальные свойства и качества, непосредственным образом влияющие на вероятность его травмирования на производстве, обусловлены тем, что происходит в стране или «хорошо» отмеченным вчера праздником, обстановкой и отношениями в семье или ссорой в общественном транспорте по дороге на работу.

В реальности для многих охрана труда – это вынужденная необходимость не для себя, а «для дяди» (мастера, другого непосредственного руководителя) и под его присмотром соблюдать в рабочее время и в условиях производства какие-то надуманные требования, многие из которых только мешают работать. Если же поблизости начальства нет либо в нерабочее время можно действовать так, как тебе больше нравится, как удобно и как привык.

А когда у работника появляется сознательное отношение к вопросам охраны труда, понимание того, что установленные требования следует знать и соблюдать не для грозного начальника и не из боязни применения штрафных санкций, а ради себя самого, собственного здоровья и сохранения своей работоспособности, равно как и окружающих людей, тогда и возникает понятие «культура охраны труда» как элемент общей КУЛЬТУРЫ человека,

подобно «культуре поведения» или «культуре общения».

Когда не напускная, не показушная, а осознанная и приоритетная культура присутствует у большинства работников организации не только в вопросах охраны труда (организационная культура, культура управления охраной труда, культура профилактики в вопросах охраны труда, культура рабочего места, культура трудовой дисциплины, культура пропаганды и распространения знаний по охране труда и т. д.), но и во всех других аспектах безопасности (окружающая среда, пожарная и промышленная безопасность; экономическая, коммерческая и информационная составляющие, охрана территории и т. д.), тогда можно говорить о «культуре безопасности организации».

Если с позиций действительной культуры рассматривать и решать вопросы, связанные не только с безопасностью в производственной сфере, а значительно более широкие – во всех аспектах процессов всей жизнедеятельности общества, государства, то появляется необходимость говорить о «культуре безопасности жизнедеятельности».

Несколько слов об общности и различиях еще одной пары терминов. Понятия «культура безопасности» и «безопасность жизнедеятельности» отражают взаимосвязанные явления и процессы. Безопасная жизнедеятельность на индивидуально-личностном уровне – это такая характеристика человека, основной предпосылкой которой является творческое усвоение этим человеком культуры безопасности. Но это не одно и то же. Безопасная жизнедеятельность – это жизнедеятельность по законам безопасности, то есть профилактика, ми-

нимизация, преодоление, устранение последствий воздействия вредных и опасных факторов. Культура безопасности личности как минимум включает в себя целый ряд дополнительных компонентов: это не только безопасная жизнедеятельность, но и мотивация, опыт самосовершенствования готовности к безопасной жизнедеятельности. Отсюда следует, что понятие «культура безопасности личности» шире, чем понятие «безопасность жизнедеятельности человека», или, другими словами, безопасная жизнедеятельность человека – это основная составляющая личностного воплощения культуры безопасности.

УРОВНИ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Очевидно, что объектом формирования культуры безопасности жизнедеятельности начального уровня целесообразно рассматривать личность, затем в качестве объекта более высокого уровня – трудовые коллективы, корпорации, а еще выше – общество и государство.

Информацию о сущности и путях формирования культуры безопасности на всех трех указанных уровнях, почерпнутую из целого ряда источников, автор представил в сведенной *табл. 2*.

Краеугольным камнем, с которого начинается, произрастает культура безопасности организации, предприятия, является культура безопасности персонала, то есть каждого работника. Культура безопасности предприятия основана на культуре безопасности личности, на надежности того самого пресловутого «человеческого фактора». Составляющие, из которых складывается эта надежность, приведены на *рис. 4*.



Рис. 4. Надежность персонала (человеческого фактора) – основа культуры безопасности

Таблиця 2

Формирование культуры безопасности

Уровень	Элементы, формирующие культуру безопасности		Методы и средства формирования культуры безопасности
	Название	Сущность	
Индивидуальный	Мировоззрение	Мышление, направленное на безопасность, формирующее внутреннюю критическую позицию, исключаящее благодушие и предусматривающее стремление к совершенству, развитие чувства персональной ответственности в вопросах безопасности	Воспитание и обучение в семье; учреждениях общего и профессионального образования в рамках общеобразовательных курсов ОБЖ и БЖД; лицеях, гимназиях, школах, классах; центрах досуга, летних, спортивных и полевых лагерях; общественных организациях и движениях; на производстве, в организациях
		Осознание важности и значения обеспечения безопасности, приверженность приоритетности идеалов и принципов безопасности	
		Активная позиция и личная ответственность в вопросах достижения безопасности	
		Готовность должным образом реагировать на проявление каждого вида опасности	
		Уверенность в своих взглядах на безопасность, в оценках <i>реальной действительности</i> , опасностей и угроз	
		Человек самостоятелен, независим, свободен по своей природе	
		Смысл жизни состоит в самореализации, включающей развитие готовности к безопасной жизнедеятельности, повышению безопасности общества и природы	
		Художественные и эстетические образы, представления, отражающие опыт успешного и неудачного поведения человека в опасных ситуациях и позволяющие ориентироваться в путях профилактики и преодоления последствий воздействия опасных и вредных факторов жизнедеятельности	
	Нормы поведения и черты характера	Ответственность. Уверенность. Оптимизм. Дальновидность. Смелость. Осторожность. Готовность к разумному риску. Доброта. Трудолюбие. Коллективизм. Скромность. Милосердие. Отзывчивость. Честность	
	Способности	Выбирать цели в сфере безопасности	
		Самосовершенствование в готовности противостоять вредным и опасным факторам жизнедеятельности	
		Самоконтроль в опасных и экстремальных ситуациях	
		Стрессоустойчивость	
	Ценностные ориентиры	Сохранять и восстанавливать силы и работоспособность в опасных и экстремальных ситуациях	
		Осознание приоритетов обеспечения личной безопасности, безопасности других людей, общества, природы	
		Идеал совершенного человека, подготовленного к безопасной жизнедеятельности	
	Подготовленность в вопросах безопасности (умения, навыки, практический опыт)	Приоритет жизни и здоровья человека над другими ценностями (экономическими, политическими и т. д.)	
		О видах вредных и опасных факторов жизнедеятельности, причинах их возникновения и характере влияния на человека	
		О типичных ошибках людей при столкновении с опасными и вредными факторами	
		О содержании и последовательности действий при профилактике, преодолении и минимизации последствий воздействия вредных и опасных факторов	

Уровень	Элементы, формирующие культуру безопасности		Методы и средства формирования культуры безопасности
	Название	Сущность	
		О нравственных, психологических, правовых, естественнонаучных, политехнических, эстетических, экологических, валеологических, медицинских, экономических, политических, военных, профориентационных, физических, информационных аспектах безопасности	
		О том, что необходимо делать в тот или иной момент возникновения любой угрозы или опасности	
		Постановка целей самосовершенствования в вопросах готовности к безопасной жизнедеятельности	
		Пополнение знаний о потенциальных опасностях и безопасности	
		Опыт предвидения, предупреждения и уменьшения отрицательных последствий воздействия вредных и опасных факторов	
		Выявление опасностей и возможностей причинения вреда	
		Подготовка, выбор и использование средств, снаряжения с учетом характера опасности	
		Изучение опыта других лиц в обеспечении безопасности и правильных действий в опасных и экстремальных ситуациях	
		Передача собственного опыта безопасного поведения	
	Мотивация, стремление к	– предвидению и предупреждению воздействия вредных и опасных факторов	
		– уменьшению отрицательных последствий воздействия вредных и опасных факторов и минимизации потерь	
		– овладению системой знаний о безопасности	
		– совершенствованию практического опыта и личностных качеств для безопасной жизнедеятельности	
		– творческому самостоятельному применению правил и норм безопасности	
		– совершенствованию готовности к самоконтролю в опасных ситуациях	
	Творческий опыт	Самостоятельного анализа противоречивости опасных ситуаций	
		Комбинирования новых средств безопасности из известных ситуаций для новых конкретных условий	
		Разработки принципиально новых подходов, стратегий и средств безопасного поведения	
	Самоконтроль	Адекватный пошаговый и прогностический самоконтроль при профилактике и преодолении последствий вредных и опасных факторов	
		Умение учиться на своих ошибках, извлекать уроки из опыта поведения в опасных ситуациях	
Коллективный, корпоративный	Корпоративные ценности	Формирование системы корпоративных ценностей, приоритетов и сознания в области безопасности жизнедеятельности	Развитие системы корпоративных ценностей Воспитание и обучение персонала потенциально опасных объектов
		Моральное и материальное стимулирование деятельности персонала, направленной на снижение вероятности опасных ситуаций и аварий	
		Контроль соблюдения трудовой и технологической дисциплины	
		Функционирование системы охраны труда	

Уровень	Элементы, формирующие культуру безопасности		Методы и средства формирования культуры безопасности
	Название	Сущность	
	Подготовленность персонала в области безопасности	Проведение необходимого подбора, обучения и подготовки персонала в каждой сфере деятельности, влияющей на безопасность	Развитие системы корпоративных ценностей Воспитание и обучение Обучение персонала потенциально опасных объектов
	Профессиональные этика и мораль	Признание безопасности одной из высших ценностей организации	
		Создание атмосферы психологической настроенности на безопасность	
		Развитие у работников чувства персональной ответственности в вопросах безопасности	
		Осуществление четкой регламентации действий, особенно связанных с наиболее вероятными опасностями	
Общественно-государственный	Нормативно-правовое регулирование и подготовленность населения в вопросах безопасности	Развитие нормативного и правового поля, просветительская и воспитательная работа среди различных слоев и групп населения, воспитание у них высокого уровня правосознания в области безопасности жизнедеятельности	Совершенствование нормативно-правовой базы Реализация государственной политики Научно-техническая деятельность в области управления рисками Развитие общенациональной идеологии безопасности Социальная реклама безопасности Система подготовки в области ГО и защиты от ЧС Социологические исследования среди населения по проблемам безопасности
	Государственное управление	Проведение политики обеспечения безопасности общества и человека, природной и техногенной сфер	
		Совершенствование системы духовно-нравственного и патриотического воспитания, пропаганды, социальной рекламы в вопросах безопасности	
		Развитие общественного и государственного стимулирования в области безопасности жизнедеятельности, страховых механизмов обеспечения безопасности	
		Привлечение религиозных институтов	
	Традиции и ценности безопасной жизнедеятельности	Формирование системы социальных ценностей и приоритетов, социального сознания в области безопасности жизнедеятельности	
		Развитие науки и искусства в области экологии, снижения вероятности опасности, защиты от чрезвычайных ситуаций	

Содержание культуры безопасности личности включает приоритетные направления базовой культуры этой личности, то есть мировоззренческую, нравственную, психологическую и другие разновидности культуры. Из *табл. 2* видно, что развитие культуры безопасности на индивидуальном уровне должно включать формирование идеала и ценностей в области безопасности жизнедеятельности, ее мотивирование, развитие врожденных и формирование приобретенных качеств личности.

Центр Всемирной ассоциации организаций, эксплуатирующих атомные электростанции (БАО АЭС) облек основные принципы культуры безопасности в краткую и хорошо запоминающуюся памятку для работников, представленную на *рис. 5*. По мнению автора, такую памятку было бы весьма полезно вручать после каждого пройденного инструктажа по охране труда каждому работнику предприятия, занятому на работах повышенной опасности.

Чрезвычайно важно, что высокую культуру безопасности нельзя обеспечить с помощью одних проверок, технического или другого вида внешнего контроля и экзаменов. Такой подход просто бесперспективен. Культура безопасности должна быть частью каждого человека, ответственного за безопасность. Можно заставить подчиненных выполнять работу, отдав соответствующие распоряжения, но ее условия постоянно меняются, и распоряжения никогда не будут успевать за этими изменениями. Поэтому ставка должна делаться на активного, инициативного, думающего, образованного исполнителя, на его постоянное развитие в рамках профессиональной деятельности.

Надо четко понимать, что уже написанные нормы и правила – это еще не культура безопасности, это лишь внешние признаки цивилизации. Культура – это уровень самосознания каждого нашего современника и всего общества. Различие между понятиями

О СТАНОВИСЬ!	Отложи в сторону другие дела и сконцентрируйся на задании.
П ОДУМАЙ!	Изучи и проанализируй задание. Выполнял ли ты подобную работу раньше? Понятно ли тебе задание? Есть ли у тебя нужные процедуры, инструменты? Достаточно ли времени и твоих знаний для выполнения задания? Предусмотри возможные отклонения от задания и свои действия. Подумай о последствиях ошибки.
Д ЕЙСТВУЙ!	Убедись, что ты выполняешь задание правильно. Действуй согласно процедуре. Отмечай наблюдения и отклонения. Если возникли вопросы, остановись и обратись за советом.
П РОВЕДИ АНАЛИЗ!	Правильно ли ты выполнил то, что требовалось? Оцени качество процедур, свои действия и наблюдения. Было ли достаточно времени? Совпал ли результат выполненной работы с целью задания?
С ООБЩИ!	Доложи руководству о выполнении задания. Сделай запись о выполнении задания. Передай свои наблюдения руководителю и коллегам. Что можно сделать лучше? Какие изменения процедур и оборудования нужно выполнить?

Рис. 5. Основные принципы культуры безопасности

«цивилизация» и «культура» (читай: формой и сутью) очень доступно пояснил философ Николай Рерих: «Каждый производитель стандартных изделий, каждый фабрикант, конечно, является уже цивилизованным человеком, но никто не будет настаивать на том, что каждый владелец фабрики уже непременно есть культурный человек. И очень может оказаться, что низший работник фабрики может быть носителем несомненной Культуры, тогда как владелец ее окажется лишь в пределах цивилизации».

Организации, как правило, проходят несколько этапов в развитии культуры безопасности, основные из которых отражены на рис. 6. На этом пути наиболее важным является самый первый шаг — обеспечение приверженности руководства организации.

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Говоря о повседневном воплощении культуры безопасности организации, предприятия, следует остановиться на нескольких простых, но чрезвычайно существенных вопросах.

1. Процедуры контроля ведения работ должны быть четко определены, просты и пригодны к ежедневному применению. Персонал должен быть вовлечен в их разработку и совершенствование и четко представлять последствия их нарушения. Руководителям и специалистам подразделений необходимо быть бдительными, чтобы не допускать случаев «работы в обход требований» или с их нарушением даже в случаях значительной эксплуатационной напряженности.

2. Необходимо всемерно поддерживать обдумывание, анализ и оценку действий в каждой потенциально опасной ситуации с использованием таких

подходов, которые отражены на рис. 7, а также обращение за помощью в случае сомнений в вопросах безопасности, даже если это в некоторой мере тормозит процесс производства. Всем сотрудникам необходимо постоянно напоминать о том, что отказы на потенциально опасном объекте грозят серьезными последствиями для них самих, их коллег и населения.

3. Информирование о случаях на грани оплошности. Промахи и «почти оплошности» рассматривают в организациях с хорошей культурой безопасности как уроки, которыми следует пользоваться во избежание более серьезных событий. Следует расследовать все события, которые могут оказаться поучительными, в целях установления их причин и обеспечения своевременной обратной связи. Поэтому необходимо продумать и реализовывать мотивацию работников о представлении ими информации даже о незначительных проблемах. При этом в их адрес не должны выдвигаться обвинения. Они должны верить в то, что к этим сообщениям отнесутся со вниманием, а они и их коллеги не будут наказаны. При высокой культуре безопасности признается, что недопустимым является именно неинформирование о любых проблемах, которые могут оказать отрицательное влияние на безопасность. С извлеченными уроками следует знакомить всех, для кого это может быть полезно, а выявляемые проблемы необходимо оперативно устранять.

4. Все произошедшие несчастные случаи, аварии и инциденты должны стать предметом критического разбора всеми сотрудниками предприятия. Важно научить сотрудников конструктивно бороться с небезопасной практикой. Работники должны быть не только аттестованы и иметь соответствующую



Рис. 6. Схема основных этапов развития культуры безопасности организации

щий опыт, но и способны к правильным практическим действиям в аварийных и опасных ситуациях, бороться и пресекать потенциально небезопасную практику работ, а также выявлять недостатки, где бы они их не встретили.

С точки зрения работников, культура безопасности организации реально существует и является позитивной, когда они действительно ощущают, видят и верят, что безопасность является одной из основных ценностей и приоритетов организации. Такого положения дел можно добиться, при наличии условий, перечисленных на рис. 7.

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ

На пути формирования культуры безопасности в Украине встает ряд проблем, приведенных ниже, причины которых уходят корнями в историю национального менталитета.

Непрофессионализм. Еще Крылов в басне «Щука и Кот» (1813 г.) иносказательно писал о непрофессионализме:

*«Беда, коль пироги начнет печи сапожник,
А сапоги тачать пирожник,
И дело не пойдет на лад.
Да и примечено стократ,
Что кто за ремесло чужое братья любит,
Тот всегда других упрямей и вздорней:
Он лучше дело все погубит,
И рад скорей
Посмешищем стать света,
Чем у честных и знающих людей
Спросить или выслушать совета».*

Вопреки мудрым словам известного баснописца, у нас в такие специальные темы, как культура безопасности, очень любят вторгаться неспециалисты. Вероятно, таким образом мы пожинаем пло-

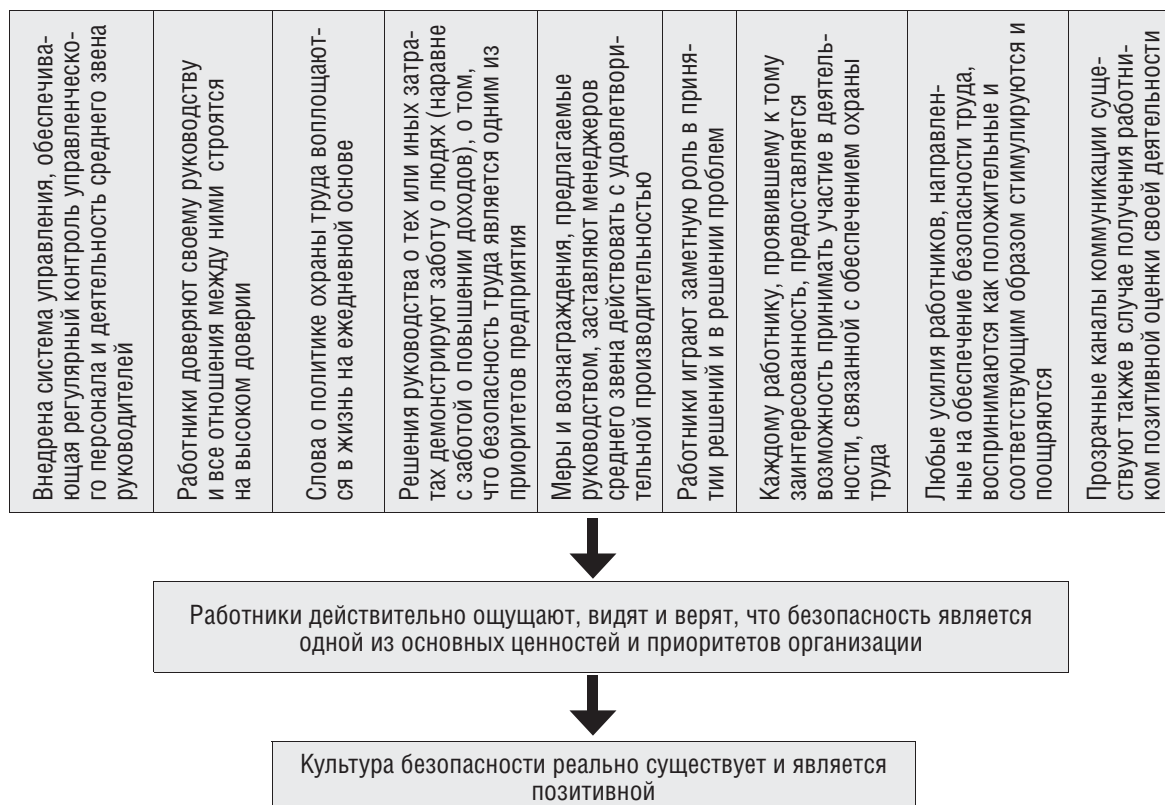


Рис. 7. Основные условия, при наличии которых можно считать, что культура безопасности организации существует и является позитивной

ды глубоко укоренившегося в нашем менталитете учения Ленина о том, что каждая кухарка может управлять государством. Но то ли этот тезис был сформулирован неточно, то ли нашей стране просто фатально не везет на «кухарок»... Вряд ли стоит надеяться на скорые и обильные всходы культуры безопасности, если этим процессом будут руководить не компетентные в вопросах безопасности лица, решающие, что из соображений безопасности делать нельзя, а что – вообще вредно.

Как уже упоминалось, **культура безопасности** – это прежде всего многолетний позитивный опыт и знания, ассимилированные в вопросах безопасности.

Созерцательность и формализм руководства. Процесс формирования культуры безопасности в организации начинается с высшего руководства и продолжается на уровне руководителей всех уровней. Он развивается пропорционально степени приверженности руководства этой цели и останавливается, как только менеджмент занимает «созерцательную» позицию. К сожалению, наши руководители привыкли «управлять» производственными процессами с помощью не всегда взвешенных распоряжений, чрезмерной строгости и гнева, надоедливой вмешательства в выполняемую работу, жесткого контроля, сокрытия от подчиненных достоверной информации, стремления возложить на них основную часть вины. Вместо помощи и консультаций они привыкли действовать

только приказами и грозными санкциями, побуждающими персонал к сокрытию ошибок. Все это вместе взятое определяет негативно-защитное поведение персонала.

Как известно, атмосфера страха может породить в ответ только атмосферу лжи. А с позиций культуры безопасности именно руководители должны нести полную ответственность за формирование атмосферы взаимоуважения и открытости, при которой персонал безбоязненно мог бы сообщать о своих ошибочных действиях или условиях, которые могли привести либо уже привели к снижению безопасности. Последние исследования в преуспевающих компаниях США показали, что важнейшим фактором повышения культуры безопасности и производительности труда являются не материальные стимулы и даже не условия труда, а методы управления, характер складывающихся между руководством и персоналом отношений.

Ни для кого не секрет, что существует принципиальная разница между культурой западной и культурой восточной, в том числе и в вопросах безопасности. На Западе, уж если что-то написано на бумаге, то так оно и есть в действительности. Подобная запись является необходимым и достаточным условием внедрения данного принципа в жизнь. У нас же любая норма (закона, правил) не более чем «публичная декларация о намерениях», которой грош цена в базарный день, если у представителей социума нет желания ее соблюдать.

И дело здесь вовсе не в «плохих» и «хороших» людях или руководителях. Просто вся «система координат» у нас перевернута с ног на голову. Проблема в том, что вместо того, чтобы стремиться «откалибровать систему» в соответствии с истинными ценностями, мы в большинстве своем стремимся приспособиться к существующим иррациональным правилам игры. И это обстоятельство является, пожалуй, самой серьезной проблемой для нашего общества. Ибо человек, приспособившийся выживать в условиях сложившейся иррациональной системы, вряд ли способен вступить в борьбу за изменение правил игры.

В результате, если называть вещи своими именами, то за внешней формой правильных заявлений, регулярных проверок и красивых отчетов у нас скрывается унылое болото самоуправства, пофигизма, разгильдяйства и прямых нарушений.

Бытие определяет сознание. В странах Западной Европы, где родилась культура охраны труда и где этой проблемой занимаются не одно десятилетие, за счет развитой экономики достигнут достаточно высокий уровень жизни населения. Культура охраны труда там стала нормой. У подавляющего же большинства населения Украины другие приоритеты: как прокормить семью, как выжить. Поэтому создавать, прививать культуру охраны труда или безопасности в наших условиях очень сложно. С одной стороны, украинцы, чтобы прокормить семью, часто вынужденно соглашаются на опасную работу,

за которую платят больше, не понимая, что здоровье все-таки важнее. А с другой – большинство отечественных работодателей, даже если они имеют финансовые возможности создать наемным работникам безопасные условия труда, не спешат это делать, так как концентрируют свои интересы исключительно на увеличении прибыли любой ценой.

Износ основных фондов. О какой культуре безопасности на государственном уровне может идти речь, если в Украине лавинообразно развивается процесс старения основных фондов в ущерб ее будущему и ее безопасности. Постоянная работа на износ ухудшает конкурентоспособность национальной экономики, обуславливает неизбежный рост производственного травматизма и профессиональных заболеваний. На изношенном оборудовании невозможно добиться достойного уровня охраны труда и тем более не имеет смысла говорить о повсеместном переходе к культуре безопасности.

Перестройка индивидуального и коллективного сознания, то есть мировоззрения людей, системы их идеалов и ценностей, мотивационной сферы человека и общества, – крайне трудоемкий и долгосрочный процесс. Но следует помнить, что с его реализацией нельзя затягивать.

Конечно, проблем и сложностей на пути становления, формирования культуры безопасности в Украине хватает. Поэтому, как говорится, дай то Бог нашему теляти (читай: культуре безопасности) волка (читай: бескультуры) забодати!



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 «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

СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ



Продовження.
Початок у додатку
до журналу №6/2016

ОРІЄНТИРИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВИРОБНИЧОГО СТРЕСУ

Практичні заходи щодо удосконалення роботи з попередження стресу на робочому місці

Міжнародне бюро праці – Женева

ОРІЄНТИР 11

Залучіть працівників до ухвалення рішень щодо організації їхньої праці.

Причини

- Працівники матимуть більше задоволення від своєї роботи та працюватимуть продуктивніше, якщо зможуть контролювати процес виконання ними цієї роботи.
- Працівники можуть бути краще за інших обізнані щодо виробничого процесу, тому їхні пропозиції щодо вдосконалення можуть сприяти підвищенню ефективності організації праці та продуктивності.
- Залучення працівників до процесу ухвалення рішень щодо організації їхньої праці може підвищити самооцінку працівників.

Методика

1. Забезпечте, щоб працівники вносили пропозиції або впливали на зміни в організації праці.
2. Проаналізуйте, як організовано працю і на якому етапі таку організацію можливо вдосконалити. Після цього організуйте групове обговорення можливих способів активізації участі працівників у постійному вдосконаленні організації праці.
3. За можливості дозволяйте працівникам визначати таке:

- як виконується робота;
- робочий графік;
- з ким вони працюють;
- чи можливо працювати у малих групах;
- вибір інструментів, обладнання, меблів тощо.

4. Заохочуйте працівників до представлення їхніх ідей щодо вдосконалення організації їхньої праці. З цієї метою проводьте короткі зустрічі стосовно викладення цих пропозицій або організуйте обговорення у малих групах.

5. Ведіть облік усіх змін в організації праці та регулярно їх оцінюйте.

6. Доводьте до відома усіх працівників пропозиції та ідеї, а також результати впровадження таких пропозицій. Це заохотить їхню подальшу участь.

Ще декілька порад

– Залучіть працівників до процесу ухвалення рішень.

– Розгляньте питання про підвищення мобільності працівників, щоб вони могли вивчити різні види робіт і набути різного досвіду, отримуючи можливість участі в ухваленні рішень щодо організації праці, умов праці та виробничого середовища.

– Обговоріть із працівниками різні заходи, які розглядаються стосовно запровадження змін в організації праці та виробничому середовищі.

– Надайте інформацію та проведіть навчання, що допоможе працівникам брати участь у процесі ухвалення рішень.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Залучення працівників до процесу ухвалення рішень щодо умов і організації праці підвищить їхню самооцінку і водночас зумовить широку підтримку таких рішень.



Рис. 11а. Залучіть працівників і керівників до ви-
вчення та вдосконалення організації праці, поєд-
нуючи з навчанням на успішних прикладах.



Рис. 11б. Заохочуйте працівників до представ-
лення ідей щодо вдосконалення організації їхньої
праці, проводячи обговорення в малих групах.

ОРІЄНТИР 12

Розширте свободу дій працівників та їхні мож-
ливості щодо контролю за способом виконання
ними роботи.

Причини

- Якщо працівники можуть вирішувати, як і коли ви-
конувати доручену роботу (наприклад, щодо методів
виконання і темпу роботи), то вони активно мобілізу-
ють свої навички та досвід, а їхня мотивація до роботи
може бути набагато сильнішою. Розширення свободи

дій працівників та їхнього контролю за своєю робо-
тою є важливим чинником запобігання стресу.

- Завдяки досвіду працівники зазвичай добре знають,
як забезпечувати якість своєї роботи та уникати поми-
лок, особливо якщо вони можуть організувати влас-
ний спосіб виконання доручених завдань. Працівники
отримуватимуть задоволення від роботи та відчувати-
муть менший стрес, якщо вони зможуть впливати на
ситуацію на робочому місці та контролювати її.
- Часто роботу виконує колектив. Якщо члени колек-
тиву спільно вирішують, як необхідно розподіляти
та виконувати конкретні завдання, то вони можуть
працювати на засадах співробітництва й досягати хо-
роших результатів. Це спричиняє набагато менший
стрес, ніж у випадку, коли кожний працівник зобов'я-
заний повторювати окремі завдання відповідно до
темпу роботи обладнання і в дуже короткі строки.

Методика

1. Плануйте робочі завдання для групи працівни-
ків так, щоб кожний працівник або кожна підгрупа
могли вирішити, як, у якій послідовності та коли
ці завдання вони виконуватимуть. Це краще, ніж
установлювати кожному працівникові або підгрупі
окремі завдання, які належить виконувати у зазда-
легідь визначеному темпі.
2. Проводьте короткі наради всієї робочої групи або
бригади для спільного планування індивідуальних
робочих завдань і графіків виконання. Такі заходи
можна проводити щоденно на початку робочого
дня або через регулярні проміжки часу впродовж
робочого тижня, місяця чи іншого періоду, поки не
буде дотримано встановленого строку.
3. Дозвольте працівникам, які входять до робочої
групи чи бригади, впливати на вибір інструментів,
обладнання, меблів та методів виконання роботи.
Для досягнення цієї мети та знайдення практично
здійснених рішень корисним є обговорення у групі.
4. Реорганізуйте робочий процес так, щоб окремі
працівники чи підгрупи працівників могли контро-
лювати темп роботи та виконання завдань.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Працівники повинні мати можливість впливати
на спосіб виконання ними роботи і на якість
отриманих результатів. Розширення свободи
дій та контролю за роботою значно посилює
мотивацію та якість роботи і зменшує стрес
на робочому місці.

5. Сформууйте самостійні робочі бригади, поклав-
ши на кожну з них відповідальність за ухвалення рі-
шення щодо способу виконання дорученої роботи.
6. Заохочуйте працівників до пропонування ідей
щодо способу виконання роботи у групі, відділі чи

бригаді. Організуйте групове обговорення на предмет реорганізації методів виконання роботи, беручи до уваги при цьому запропоновані ідеї та інші практично здійсненні варіанти.

Ще декілька порад

- Доберіть успішні приклади роботи самостійних бригад з інформацією про впроваджені зміни та їхні позитивні результати. Поширте ці приклади за допомогою повідомлень на дошках оголошень, в інформаційних бюлетенях, листівках та електронною поштою.
- Оцініть за участю працівників досягнення робочих колективів, які мають свободу дій щодо способу виконання своєї роботи та здійснюють контроль за цим.
- Визнайте цінність ініціатив окремих працівників та робочих колективів щодо методів виконання роботи та самостійності в порядку її виконання.
- Надайте працівникам можливості для навчання з метою вдосконалення їхніх знань і навичок щодо своїх робочих завдань і способів самостійного виконання роботи.

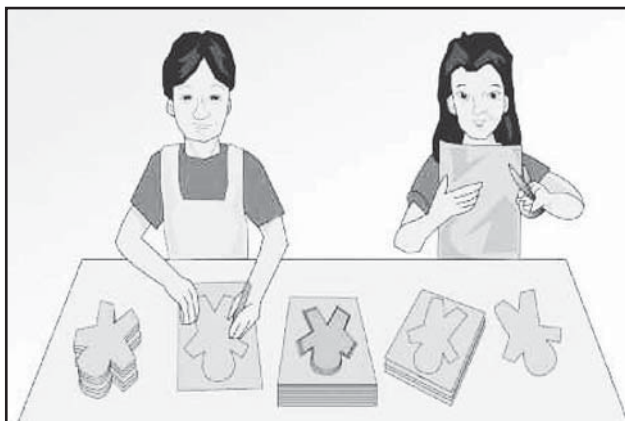


Рис. 12а. Плануйте робочі завдання для групи працівників так, щоб кожний працівник або кожна підгрупа могли вирішити, як, у якій послідовності та коли вони виконуватимуть ці завдання.



Рис. 12б. Сформууйте самостійні робочі бригади, поклавши на кожну з них відповідальність за ухвалення рішення щодо способу виконання дорученої роботи.

ОРІЄНТИР 13

Організуйте роботу у спосіб, що дає змогу працівникам набувати нових умінь, навичок і знань.

Причини

- Працівник, який вирізняється динамічністю й може виконувати численні завдання, працюватиме продуктивніше і зможе підтримувати інших працівників.
- Завдяки можливостям набуття нових знань і навичок працівники отримають стимули й матимуть більшу спроможність для ухвалення рішень.
- Маючи нові вміння, навички та знання, працівник може переключатися на виконання інших видів робіт, що дає змогу тимчасово замінити відсутніх працівників.
- Участь у таких заходах із розбудови спроможності також заохочує соціальну підтримку серед працівників.

Методика

1. Плануйте роботу так, щоб дозволяти працівникам у робочий час користуватися можливостями щодо навчання і освіти, фінансованими роботодавцем і пов'язаними з роботою.
2. Надавайте працівникам можливості набуття нових умінь, навичок і знань за допомогою навчання без відриву або з відривом від виробництва.
3. Зустрічайтесь із працівниками та питайте їх про те, які вміння, знання і навички можна отримати для вдосконалення виробничого середовища і підвищення продуктивності праці.
4. Якщо працівник вирішив скористатися можливостями щодо навчання чи підготовки, реорганізуйте роботу – наприклад, через обмін завданнями чи спільне виконання роботи, щоб працівник міг користуватися новими знаннями і навичками.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Працівники, які набули нових знань, умінь і навичок, не лише працюють ефективніше та продуктивніше, а й матимуть стимул до ширшої участі в діяльності групи та перехресному навчанні на підприємстві.

Ще декілька порад

- Розроблення коротких, пов'язаних із роботою, навчальних модулів, вивчення яких можна передбачити протягом робочого дня, дасть змогу працівникам набувати нових знань і навичок без необхідності залишати місце роботи.

- Оскільки працівники – дорослі учні, необхідно забезпечити, щоб можливості щодо навчання передбачали високий ступінь участі й актуальності.
- Регулярно оцінюйте навчально-освітні можливості, щоб забезпечити встановлення і досягнення реальних цілей.
- Якщо організувати безперервне навчання за місцем роботи неможливо, розгляньте питання про використання можливостей, пропонованих сторонніми установами.



Рис. 13а. Надавайте працівникам можливості набуття нових умінь, навичок і знань за допомогою навчання без відриву від виробництва.



Рис. 13б. Використовуйте показові наочні приклади, щоб сприяти працівникам у набутті нових навичок і знань.

ОРІЄНТИР 14

Заохочуйте участь працівників у поліпшенні умов праці та підвищенні її продуктивності.

Причини

- Якщо вимоги до роботи високі, а працівники мають обмежену можливість контролювати свою роботу чи взагалі не мають такої можливості, то ймовірність стресу зростає.
- Працівники почуваються впевненіше, якщо вони можуть брати участь у процесі ухвалення рішень.

- Працівники, мабуть, найбільш поінформовані про свої робочі місця і завдання. Їхня участь у плануванні та впровадженні змін у цих умовах може сприяти корисним покращанням продуктивності праці, які в іншому разі можуть бути недосяжними.

Методика

1. Створіть робочі процеси, в яких працівники можуть контролювати темп своєї роботи й виконання завдань.
2. Визначте ступінь, у якому працівники залучені до проектування і планування роботи. Організуйте дискусії щодо того, як їх можна активніше залучити до вирішення питань організації праці, як-от методи виконання роботи, темп роботи та перерви.
3. Де можливо, проконсультувались з адміністрацією, дозволяйте працівникам:
 - спільно планувати розподіл завдань і графіки їх виконання;
 - визначати метод, швидкість, цикл і послідовність виконання роботи;
 - визначати місце виконання роботи.
4. На основі обговорень у малих групах дозволяйте працівникам впливати на вибір інструментів, обладнання та меблів.
5. Запровадьте процес, за допомогою якого працівники та керівники зможуть спільно обговорювати засоби вдосконалення виробничого середовища та підвищення продуктивності праці.



Рис. 14. Організуйте групові дискусії щодо проектування та планування роботи, зокрема методів, темпу роботи та графіків її виконання.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Ключ до зменшення стресу на роботі полягає в наданні працівникам можливості ширшого контролю за їхньою роботою й за умовами праці.

Ще декілька порад

- Закликайте працівників брати на себе відповідальність за робочий процес, умови та продуктивність праці.

- Дозвольте працівникам контролювати такі особливості роботи, як розподіл завдань, темп, пріоритет і послідовність виконання окремих робіт.
- Заохочуйте працівників до повідомлення про проблеми в робочих процедурах, а також до надання допомоги у вирішенні таких проблем.

ОРІЄНТИР 15

Організуйте регулярні зустрічі для обговорення виробничих проблем та їхніх рішень.

Причини

- Працівники можуть дуже позитивно сприяти вирішенню проблем і відігравати важливу роль у практичному застосуванні знайдених рішень.
- Рішення, запропоновані працівниками, зазвичай є недорогими, практичними та легкими в реалізації.
- Якщо передбачено проведення нарад робочих груп, то працівники почуваються впевненіше, що може сприяти зменшенню стресу та підвищенню продуктивності праці.
- Працівники мають досвід оцінювання часу та ресурсів, необхідних для виконання роботи чи завдання. Якщо виникають обмеження та проблеми, то працівники, як ніхто інший, можуть запропонувати реальні рішення.

Методика

1. Заплануйте регулярні зустрічі з працівниками для розгляду проблем, пов'язаних із їхньою роботою, та представлення можливих рішень.
2. Створіть невелику робочу групу, яка звертатиметься до працівників і керівників з проханням щодо розроблення рішень виробничих проблем.
3. Цій робочій групі може знадобитися інформація або технічні поради для розв'язання проблеми. За потреби надайте їй належну підтримку, відповідну інформацію та потрібні технічні поради.
4. Після завершення вищезгаданою групою її роботи попросіть, щоб усі працівники та керівники, залучені до цього процесу, надали свої відгуки щодо запропонованих нею рішень.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Залучення працівників до вирішення проблем може сприяти знаходженню швидких та ефективних рішень, що не потребують значних витрат, і водночас заохотити участь працівників.

Ще декілька порад

- Організація групи працівників і керівників для розв'язання конкретної проблеми є продуктивним способом, що дасть змогу розглянути проблему з різних точок зору.

- Якщо працівники знають, що вони можуть брати участь у діяльності робочої групи з проблеми, пов'язаної з їхньою роботою, то вони з більшою готовністю повідомляють про виробничі проблеми та шукають рішення.

- Робоча група повинна бути готова звертатися по поради до інших осіб, які мають досвід вирішення схожих проблем.



Рис. 15а. Створіть невелику робочу групу, в якій працівники та керівники можуть розробляти рішення виробничих проблем.

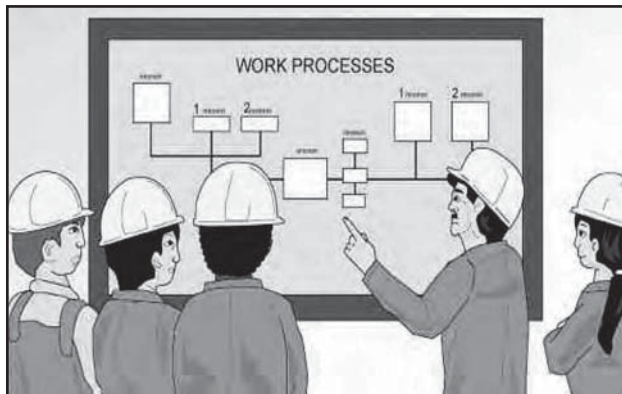


Рис. 15б. Організуйте регулярні наради на місці, на яких працівники зможуть окреслювати проблеми, пов'язані з роботою, і пропонувати можливі рішення.

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

Широка соціальна підтримка дуже важлива для запобігання стресу на роботі. Для зменшення наслідків виробничих стрес-факторів слід розглянути питання про використання як формальної, так і неформальної соціальної підтримки. Соціальна підтримка, яку надають адміністрація, безпосередні керівники та колеги, допомагає працівникам справлятися з тиском і стресом на роботі. Соціальна підтримка також поліпшує навички подолання труднощів. Існують різноманітні засоби посилення соціальної підтримки на робочому місці. Зокрема, особливо корисними є такі види підтримки:

- тісні стосунки між керівництвом і працівниками;
 - взаємодопомога між працівниками;
 - використання зовнішніх джерел допомоги;
 - організація соціальних заходів;
 - надання за потреби безпосередньої допомоги.
- Такі заходи можуть забезпечити практичну і своєчасну підтримку на робочому місці.

ОРІЄНТИР 16

Налагодьте тісні стосунки між керівництвом і працівниками, щоб працівники та керівники могли отримувати допомогу одне від одного.

Причини

- Соціальна підтримка на основі добрих взаємин між керівництвом і працівниками значно сприяє зменшенню стресу на роботі. Це пояснюється тим, що тісні стосунки між працівниками та керівниками допомагають ослабити несприятливі наслідки стресу.
- Підтримка керівників на основі добрих взаємин між керівництвом і працівниками може посилити здатність працівників до подолання стресу на роботі.
- Працівники, що потерпають від виробничого стресу, мають справлятися з ним різними засобами, і цьому часто сприяє підтримка, що її надають їхні начальники та колеги.
- Атмосфера підтримки, створена завдяки активній участі як керівників, так і працівників у вирішенні виробничих проблем, сприяє реалізації на підприємстві заходів зі зменшення стресу на робочому місці.



Рис. 16а. Поясніть усім працівникам, що керівники зобов'язані активно надавати їм підтримку в поліпшенні умов праці та зменшенні стресу на роботі.



Рис. 16б. Уважно вислуховуйте думки та скарги окремих працівників щодо виробничих проблем і невідкладно вживайте заходів для їх вирішення.

Методика

1. Поясніть усім працівникам, що керівники зобов'язані активно надавати їм підтримку в поліпшенні умов праці та зменшенні стресу на роботі.
2. Уважно вислуховуйте думки та скарги працівників щодо виробничих проблем і докладайте зусиль для вжиття необхідних заходів із розв'язання цих проблем.
3. Заохочуйте працівників до співпраці з керівництвом у виявленні та вирішенні виробничих проблем. Працівники часто знають підґрунтя таких проблем і можливі рішення, тож вони можуть допомогти адміністрації запровадити необхідні зміни.
4. Відкрито обговоріть із працівниками питання про те, як вирішувати важливі виробничі проблеми та реагувати на скарги працівників щодо умов праці. Активно вживайте заходів для контролю за усуненням проблем і розглядом скарг.
5. Намагайтеся усунути перешкоди на підприємстві, які стримують надання керівниками безпосередньої та опосередкованої підтримки працівникам і робочим колективам. Наприклад, публічно оголосіть, що керівництво готове обговорювати з працівниками будь-які виробничі проблеми або проводити з ними регулярні зустрічі.
6. Документуйте хороші приклади надання керівниками підтримки працівникам або працівниками – керівникам. Оприлюднюйте такі показові приклади.

Ще декілька порад

- Заохочуйте співробітництво між керівниками та працівниками. Цьому сприяє відкрите оприлюднення політики підприємства, яка стимулює заходи взаємної підтримки.
- Активно залучайте працівників до процесів ухвалення важливих рішень із виробничих питань. Одержуйте підтримку від працівників у вирішенні виробничих проблем.
- Приділяйте увагу різним особистостям і стилям роботи в колективах. Усувайте перешкоди, які заважають добрим взаєминам між керівництвом і працівниками.
- Усвідомте, що потурання керівників та відповідне неналежне вирішення виробничих питань надзвичайно заважає взаємній підтримці керівників і працівників.
- Проводьте навчання керівників і працівників із питань взаємної підтримки та співробітництва.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Добрі стосунки між керівництвом і працівниками сприяють взаємній підтримці у вирішенні виробничих проблем і зменшенні стресу на роботі. Заохочуйте атмосферу підтримки як формальними, так і неформальними засобами.

ОРІЄНТИР 17

Сприяйте взаємній допомозі та обміну знаннями і досвідом серед працівників.

Причини

- Активна співпраця між колегами допомагає поліпшити товариські відносини та підвищити ефективність заходів, спрямованих на зменшення стресу на роботі.
- Працівники в колективі мають різну підготовку та є різними особистостями. Допомагаючи один одному та дослухаючись до колег, працівники вчаться краще співпрацювати й ефективніше справлятися з виробничим стресом.
- Працівники часто відчувають самотність і розгубленість, коли намагаються вирішити особисті проблеми. Атмосфера підтримки допомагає таким працівникам одержувати поради від колег і краще справлятися з ситуацією, яка виглядає складною.
- Взаємна турбота і співчуття, які слід виховувати у працівників, істотно допомагають виявляти причини виробничих проблем і знаходити ефективні засоби зменшення стресу на роботі.

Методика

1. Заохочуйте у працівників взаємну підтримку у виявленні та вирішенні виробничих проблем. Найкращий спосіб для цього – активна участь у спільному ухваленні рішень на рівні робочого колективу і організація групових дискусій щодо розв'язання спільних проблем.
2. Обговоріть шляхи та засоби надання взаємної підтримки у робочому колективі або між різними колективами задля розв'язання виробничих проблем.
3. Призначайте радників або наставників новим працівникам і працівникам, які зіткнулися з проблемами. Обмінюйтеся досвідом дорадчої роботи та наставництва.
4. Сприяйте формуванню самостійних робочих колективів і заохочуйте колективну роботу. Схвалюйте хороші результати колективної роботи.
5. Підвищуйте рівень обізнаності щодо переваг заохочення взаємної підтримки у робочих колективах або між різними колективами. Обговорюйте ці переваги на нарадах і навчальних заняттях.

Ще декілька порад

– Збирайте хороші приклади взаємної підтримки працівників у вирішенні виробничих проблем або в наданні допомоги колегам у складних ситуаціях. Оприлюднюйте ці показові приклади за допомогою

відповідних засобів, наприклад інформаційних бюлетенів.

– Обмінюйтеся позитивним досвідом роботи радників і наставників щодо надання ними підтримки своїм колегам. Допомагайте їм підвищувати рівень кваліфікації та розбудовувати їхню спроможність щодо дорадчої та наставницької діяльності.

– На нарадах робочих колективів обговорюйте шляхи розширення взаємної підтримки. Розглядайте конкретні приклади та ефективні заходи підтримки.



Рис. 17а. Заохочуйте у працівників взаємну підтримку у виявленні та вирішенні виробничих проблем. Найкращий спосіб для цього – участь в ухваленні рішень на рівні робочого колективу або організація групових дискусій щодо розв'язання проблем.



Рис. 17б. Ефективно використовуйте радників і наставників для надання ними підтримки колегам. Допомагайте їм підвищувати їхню дорадчу та наставницьку кваліфікацію.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Підтримка колег у формі повсякденної співпраці та колективної роботи допоможе налагодити сприятливі взаємовідносини для запобігання стресу.

ОРІЄНТИР 18

Визначте і використовуйте зовнішні джерела для надання допомоги працівникам.

Причини

- Реагуючи на різноманітні проблеми, що постають перед працівниками на роботі, і вирішуючи їх, доцільно залучати зовнішні джерела допомоги.
- Соціальні працівники, консультаційні служби та ПДП можуть допомагати окремим працівникам вивчати та вирішувати проблеми, з якими вони навряд чи впоралися б самостійно. Наприклад, вони можуть допомагати у вирішенні виробничих питань, проблем наркоманії та алкоголізму, ВІЛ-інфекції/СНІДу та інших соціальних і сімейних проблем.
- Працівникам, які потребують допомоги, можна надати її через ПДП, запроваджену на підприємстві за підтримки сторонніх служб. Рекомендується використовувати таку програму для надання ефективної підтримки працівникам, які потрапляють у такі складні ситуації.

Методика

1. Розгляньте необхідність надання соціальних послуг працівникам, у яких виникають труднощі з вирішенням особистих проблем. Слід приділити увагу особливо складним проблемам, як-от алкоголізм або наркоманія, питання соціального і сімейного життя, наявність літніх членів сім'ї або осіб з інвалідністю. Вивчіть приклади надання ефективних послуг сторонніми соціальними працівниками та іншими надавачами соціальних послуг і оцініть переваги використання цих послуг.
2. Проконсультуйтеся зі сторонніми соціальними працівниками та іншими надавачами соціальних послуг, зокрема з надавачами ПДП, щодо способів надання працівникам допомоги шляхом використання їхніх послуг. Забезпечте наявність достатніх ресурсів для залучення допомоги таких служб.
3. Призначте осіб, які відповідатимуть за співпрацю зі сторонніми службами, які надають соціальну підтримку, потрібну працівникам.
4. Забезпечте підтримку керівництва, безпосередніх начальників і колег у плануванні та наданні послуг соціальної підтримки працівникам, які їх потребують.
5. Дотримуйтесь конфіденційності щодо послуг, наданих окремим працівникам.

Ще декілька порад

- У потрібних випадках запроваджуйте гнучкі графіки роботи та оплачувані відпустки для працівників, які вирішують особисті проблеми.

- Оцініть ефективність соціальних послуг, наданих сторонніми агенціями. Оскільки в людей різні потреби, ретельно вивчіть особисті обставини й ситуації.
- Проведіть навчання керівників і працівників щодо користування зовнішніми соціальними послугами й надайте їм відповідні настанови.



Рис. 18а. Залучіть послуги соціальних працівників та інших служб допомоги працівникам для надання останнім допомоги у вирішенні особливо складних проблем, як-от алкоголізм або питання соціального та сімейного життя.



Рис. 18б. Забезпечте підтримку кваліфікованих фахівців для того, щоб навчити працівників захищатися і зменшувати стрес на роботі.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Зовнішні джерела, зокрема ПДП, є цінним ресурсом для надання допомоги працівникам, які потребують соціальної підтримки.

ОРІЄНТИР 19

Організуйте соціальні заходи в робочий час або після роботи.

Причини

- Соціальні заходи, зокрема неформальні зустрічі та розважальні заходи, сприяють співробітництву між керівниками та працівниками й серед працівників. Ті, що проводяться за власною ініціативою керівників і працівників, допомагають посилити почуття товарищескості.
- Соціальні заходи позитивно впливають на взаєморозуміння між людьми різного походження і допомагають підтримувати добрі взаємини. Отже, такі заходи сприяють спільним зусиллям із поліпшення умов праці та зменшення стресу на роботі.
- Для працівників можна проводити різноманітні соціальні та розважальні заходи. Відповідні заходи можна легко планувати та проводити у співробітництві з місцевими мешканцями.

Методика

1. За допомогою зустрічей та опитувань на підприємстві з'ясуйте, яким видам соціальних заходів віддають перевагу керівники та працівники.
2. Сформуйте невелику групу з керівників та працівників, щоб вивчити їхні пріоритети щодо організації соціальних заходів та відповідних строків.
3. Запропонуйте керівникам і працівникам місце проведення, зміст і строки проведення соціальних заходів та отримайте їхні зауваження для затвердження цього плану. У доречних випадках організуйте заходи у робочий час, щоб їх могло відвідати багато людей.
4. Плануйте соціальні заходи у співробітництві з якомога більшою кількістю людей. Намагайтеся підтримувати дружню атмосферу та добровільний характер заходів. Зазвичай організують вечірки, культурні заходи, спортивні змагання чи неформальні зустрічі.
5. Оцінюйте всі проведені соціальні заходи та вносьте пропозиції щодо вдосконалення місць проведення, змісту та строків на основі відгуків учасників.

Ще декілька порад

— Вивчіть досвід проведення аналогічних заходів, успішно організованих іншими місцевими підприєм-

ствами та групами. Є безліч прикладів таких заходів у будь-якому населеному пункті.

- Проводьте неформальні заходи, привабливі для учасників, як-от церемонії вручення призів, ігри, музичні та культурні заходи, конкурси.
- Зважайте на культурні відмінності учасників.



Рис. 19а. За допомогою зустрічей та опитувань на підприємстві з'ясуйте, яким видам соціальних заходів віддають перевагу керівники та працівники

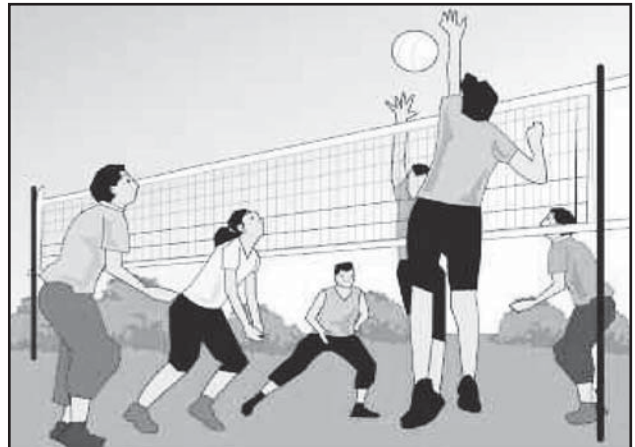


Рис. 19б. Організуйте культурні заходи, спортивні змагання та неформальні зустрічі у дружній атмосфері у співробітництві з якомога більшою кількістю людей.

ЦЕ СЛІД ЗАПАМ'ЯТАТИ

Соціальні та розважальні заходи допомагають поліпшити взаєморозуміння та підтримувати гарні взаємини. Вони полегшують спільні зусилля із запобігання стресу на роботі.

Далі буде

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА



БЕЗПЕЧНА ЕКСПЛУАТАЦІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ПЕРЕЇЗДУ

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

Залізничний переїзд – «перехрещення на одному рівні дороги із залізничними коліями» (ДСТУ 2935-94 «Безпека дорожнього руху. Терміни та визначення»). Щороку реєструються нещасні випадки, що сталися на залізничних переїздах. Наприклад, один з таких випадків було розглянуто в журналі «Охорона праці» № 3, 2016, с. 44–46.

Розглянуто вимоги щодо організації безпечної експлуатації залізничних переїздів та розслідувань надзвичайних ситуацій, пов'язаних з їхньою експлуатацією.

НОРМАТИВНА БАЗА

Порядок улаштування споруд залізничного транспорту, зокрема і залізничних переїздів, визначають Правила технічної експлуатації залізниць, затверджені наказом Міністерства транспорту України від 20.12.1996 № 411 (далі – **Правила № 411**), Правила технічної експлуатації міжгалузевого промислового залізничного транспорту України, затверджені наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 01.10.2009 № 1014 (далі – **Правила № 1014**), та ДСТУ 3587-97 «Безпека дорожнього руху. Автомобільні дороги, вулиці та залізничні переїзди. Вимоги до експлуатаційного стану». Для підвищення стану безпеки руху, запобігання транспортним подіям або іншим надзвичайним ситуаціям, поліпшення організації обслуговування й утримання переїздів розроблена Інструкція з улаштування та експлуатації залізничних переїздів, затверджена наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 26.01.2007 № 54 (далі – **Інструкція № 54**).

Організацію безпеки руху через залізничний переїзд (крім зазначених вище нормативних документів) визначає Положення про систему управління безпекою руху поїздів у Державній адміністрації залізничного транспорту України, затверджене наказом Міністерства інфраструктури України від 01.04.2011 № 27 (далі – **Положення № 27**). Порядок використання дорожніх засобів та світлофорів, призначені для регулювання руху через переїзд, визначають ДСТУ 4092-2002 «Безпека дорожнього руху. Світлофори дорожні. Загальні технічні вимоги, правила застосування та вимоги безпеки», ДСТУ 4100-2002 «Знаки дорожні. Загальні технічні умови. Правила застосування».

КЛАСИФІКАЦІЯ ПЕРЕЇЗДІВ

Залізничні переїзди залежно від інтенсивності руху поїздів і транспортних засобів поділяються на чотири категорії. Наприклад, до I категорії належать переїзди, що розташовані на перехрещеннях, де незалежно від інтенсивності руху транспортних засобів проходять залізничні колії з рухом поїздів зі швидкістю понад 120 км/год (п. 2.1 Інструкції № 54).

Переїзди поділяють на регульовані та нерегульовані. Регульований залізничний переїзд – переїзд, обладнаний пристроями переїздної сигналізації для водіїв транспортних засобів і пішоходів, або такий, що обладнаний шлагбаумами та його обслуговує черговий працівник. До регульованих не належать переїзди, на яких установлена система відеонагляду, але немає пристроїв переїздної сигналізації. Переїзди, які не обладнані пристроями переїздної сигналізації й не обслуговуються черговим працівником, належать до нерегульованих (п. 1.4.4, п. 2.5 Інструкції № 54; п. 3.24 Правил № 411).

Залежно від способів приведення в дію шлагбауми поділяються на (п. 1.5 Інструкції № 54):

– автоматичні;

- напівавтоматичні;
- електричні;
- механізовані;
- горизонтально-поворотні.

Шлагбаум – пристрій, який перекриває проїзну частину автомобільної дороги для припинення руху транспортних засобів через залізничний переїзд (п. 1.4.4 Інструкції № 54). У горизонтально-поворотних шлагбаумах загороджувальні бруси у відкритому положенні розташовуються паралельно проїзній частині автомобільної дороги. На переїздах, що обладнані автоматичними, напівавтоматичними або електричними шлагбаумами, горизонтально-поворотні шлагбауми є запасними. Для припинення руху транспортних засобів черговий працівник перекриває проїзну частину автомобільної дороги загороджувальними брусами, переміщуючи їх уручну.

Переїзди на перехрещенні залізничних колій з автомобільними дорогами загального користування або вулицями в населених пунктах належать до переїздів загального користування. Переїзди на перехрещеннях залізничних колій, що належать залізницям, з автомобільними дорогами (під'їздами) окремих підприємств або організацій є переїздами незагального користування. Перехрещення залізничних колій на території підприємств (промислові підприємства, склади, депо, елеватори тощо) і станцій з дорогами, призначеними для забезпечення технологічного процесу робіт цього підприємства, належать до технологічних переїздів і обліку як залізничні переїзди не підлягають (п. 2.2 – п. 2.4 Інструкції № 54).

ОБСЛУГОВУЮЧИЙ ПЕРСОНАЛ

Обслуговування черговим працівником встановлюється тільки на переїздах (п. 2.11 Інструкції № 54):

- I категорії: розташованих на ділянках з рухом поїздів зі швидкістю понад 120 км/год; розташованих на перехрещеннях головних колій з дорогами, по яких здійснюється рух маршрутних автобусів міського та міжміського, міжрайонного сполучення;
- II категорії: обладнаних переїзною сигналізацією, розташованих на ділянках з інтенсивністю руху понад 16 поїздів/добу і не обладнаних автоматичною світлофорною сигналізацією (світлофорною сигналізацією) з місячно-білим миготливим вогнем та автоматичним контролем несправності пристроїв переїзної сигналізації у чергового станції (поїзного диспетчера).

Переїзди, які не обладнані переїзною сигналізацією, обслуговуються черговим працівником у таких випадках (п. 2.12 Інструкції № 54):

- у разі перехрещення автомобільної дороги трьох або більше головних залізничних колій;
- переїзди з незадовільними умовами видимості, а на ділянках з інтенсивністю руху понад 16 поїздів/добу – незалежно від умов видимості;
- III категорії з незадовільними умовами видимості, які розташовані на ділянках з інтенсивністю руху понад 16 поїздів/добу, а також розташовані на ділянках з інтенсивністю руху понад 200 поїздів/добу – незалежно від умов видимості.

Питання переведення переїзду для роботи із черговим працівником вирішується на підставі аналізу причин випадків дорожньо-транспортних пригод (далі – ДТП), а також за умов (п. 2.15 Інструкції № 54):

- значної кількості скоєних ДТП на переїзді порівняно з іншими у цьому напрямку залізниці;
- якщо за час, коли переїзд вільний від рухомого складу, не забезпечують пропуску наявного перед переїздом транспорту (ця умова визначається фактичними підрахунками на переїзді в час найбільшої інтенсивності руху поїздів і автотранспорту).

Вимоги до функціональних обов'язків чергового по переїзду визначають Правила № 411, відповідно до яких основним обов'язком чергового по переїзду є гарантування безпеки руху на залізничному переїзді та припинення руху транспортних засобів через переїзд під час наближення поїзда не менше ніж за 1500 м. Особа, яка допускається до роботи черговим по переїзду, повинна мати стаж роботи, пов'язаний з рухом поїздів, не менше ніж 3 місяці, пройти попередній медогляд та навчання і перевірку знань з питань охорони праці (п. 4.1 Інструкції № 54). Працівник, який направляється для обслуговування переїзду на певний час, зобов'язаний пройти інструктаж під підпис на час чергування (п. 4.36 Інструкції № 54).

Інструкція з охорони праці для чергового по переїзду наведена на с. 52.

Черговий по переїзду повинен знати: «будову переїзду та правила його обслуговування; принципи дії обладнання, встановленого на переїзді, виявлення несправностей в його роботі та їх усунення; порядок регулювання руху транспортних засобів по переїзду; інструкцію з гарантування безпеки руху поїздів під час проведення шляхових робіт; інструкцію з будови та обслуговування переїздів; місцеву інструкцію з обслуговування переїзду; місцеву інструкцію про порядок користування пристроями

автоматики на переїзді; типову інструкцію з охорони праці та виробничої санітарії для чергових по переїзду, правила дорожнього руху по залізничному переїзду» (п. 70 розділу 2 Випуску 66 «Залізничний транспорт і метрополітен», розділ 2 «Робітники»» Довідника кваліфікаційних характеристик професій, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17.12.1999 № 601).

Черговий по переїзду безпосередньо підпорядковується бригадиру колії. Усі розпорядження черговому переїзду повинні даватися через бригадира колії або шляхового майстра. У разі одержання розпорядження від вищого керівника черговий по переїзду повинен його виконати, після чого доповісти про це бригадиру колії або шляховому майстру (п. 4.35 Інструкції № 54).

Начальники дистанції колії та їхні заступники повинні проводити не рідше одного разу на квартал раптові перевірки роботи чергових по переїзду з проведенням інструктажів (п. 5.11 Інструкції № 54).

ОСНАЩЕННЯ ПЕРЕЇЗНОГО ПОСТА

Переїзди із цілодобовим обслуговуванням черговим працівником обладнуються автоматичними (напіваавтоматичними) або електричними шлагбаумами та запасними шлагбаумами, а з обслуговуванням на певний час – механічними або горизонтально-поворотними шлагбаумами. Перелік переїздів, які працюють не цілодобово, і час їхньої роботи встановлюється начальником дистанції колії або власником колії за узгодженням з місцевими органами виконавчої влади, Державними органами контролю дорожнього руху та організаціями, які користуються цими переїздами. Не цілодобова робота переїздів може встановлюватися на переїздах незагального користування (дорога веде в депо, на елеватор, кар'єр тощо) (п. 2.13, п. 2.14 Інструкції № 54).

Переїзд повинен мати типовий настил та під'їзди, огорожені стовпчиками або перилами. Біля підходів до переїзду мають бути попереджувальні знаки: з боку підходу поїздів – сигнальний знак «С» про подання свистка, а з боку автомобільної дороги – дорожні знаки за ДСТУ 4100-2002. Перед переїздом, який не обслуговується черговим працівником, з незадовільною видимістю з боку підходу поїздів повинен встановлюватися додатковий сигнальний знак «С» (п. 3.25 Правил № 411).

На переїздах із черговим мають бути радіозв'язок з машиністами поїздів, прямий телефонний зв'язок із черговим найближчої станції або поста, на ділянках з диспетчерською централізацією – із поїзним диспетчером, а за наявності технічної можливості – один з видів технологічного зв'язку з диспетчером дистанції колії. Телефонний зв'язок доповнюється зовнішнім дзвінком (п. 3.1.26 Інструкції № 54).

У приміщенні переїзного поста мають бути (п. 4.2 Інструкції № 54):

- графік чергування на переїзді;
- Інструкція з улаштування та експлуатації залізничних переїздів;
- Інструкція з технічного обслуговування переїзду.

Інструкція з технічного обслуговування переїзду – інструкція для обслуговування переїзду із черговим працівником, що складається власником залізничної колії та затверджується для кожного окремого переїзду. Вона повинна переглядатися у разі зміни умов роботи переїзду, але не рідше одного разу на 5 років (п. 1.4, п. 4.3 Інструкції № 54).

– витяг з розкладу руху пасажирських, вантажних та приміських поїздів із зазначенням часу відправлення поїздів із сусідніх станцій;

– Книга приймання і здавання чергувань та оглядів пристроїв на переїзді (далі – **Книга форми ПУ-67**);

- Журнал порушень водіями Правил дорожнього руху;
- Інструкція з охорони праці для чергового переїзду;
- годинник;
- аптечка;
- належний інструмент, меблі, господарський інвентар;
- трос для буксирування транспортних засобів, які зупинилися на переїзді.

Крім того, на переїзді мають бути: один переносний щит червоного кольору та один сигнальний ліхтар на кожному залізничному колію, яка перетинається переїздом; один запасний ліхтар та один запасний переносний щит червоного кольору; один комплект сигнальних прапорців; коробка петард (6 шт.) на двоколіїних ділянках і не менше двох коробок (12 шт.) на ділянках із трьома і більше головними коліями. Взимку на переїздах має бути постійний запас протиковзних матеріалів та сумішей для посипання під'їздів і пішохідних доріжок під час ожеледиці.

Черговий під час чергування зобов'язаний мати при собі одну коробку петард (6 шт.), сигнальний різок, міліцейський свисток, два сигнальні прапорці (червоний та жовтий) у чохлі, а в темний час доби та якщо незадовільна видимість удень (туман, завірюха та інші несприятливі умови) – сигнальний ліхтар; має бути одягнений у спецодяг, спецвзуття, сигнальний жилет.

Відповідно до п. 48 таблиці розділу 2 Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту України, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці від 21.01.2004 № 12 (НПАОП 60.1-3.01-04), передбачено такі норми видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту черговому по переїзду (код професії 8312.2 за Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»):

- костюм бавовняний оранжевого кольору – строк носіння 12 місяців;
- плащ із прогумованої тканини – 24 місяці;
- черевики шкіряні (напівчеревики жіночі) – 12 місяців;
- рукавиці комбіновані – 1 місяць;
- жилети сигнальні із світловідбивальними смугами: літній – 6 місяців, зимовий – 6 місяців;

узимку додатково:

- теплозахисний костюм типу «Колійник» – 36 місяців;
- чоботи утеплені – 36 місяців;
- шапка із звукопровідними вставками – 36 місяців.

ОБМЕЖЕННЯ РУХУ ЧЕРЕЗ ЗАЛІЗНИЧНИЙ ПЕРЕЇЗД

У разі, якщо габарити великогабаритного транспортного засобу становлять за шириною понад 5 м, за довжиною – понад 26 м, за висотою – понад 4,5 м, а загальна маса великогабаритного транспорту перевищує 52 т, маршрут, який проходить через залізничні переїзди, додатково погоджується з відповідною дистанцією колії залізниці або іншими (за недержавних форм власності) власниками переїздів. Для забезпечення пропуску таких транспортних засобів через переїзди перевізники повинні подати заявку начальнику дистанції колії або власникам переїздів не пізніше ніж за 24 год до руху на переїзді. Рух таких транспортних засобів з вантажем або без вантажу, а також тихохідних машин та автопоїздів допускається під наглядом дорожнього майстра або бригадира колії (п. 4.31 Інструкції № 54; п. 3.26 Правил № 411).

На електрифікованих ділянках, якщо висота транспортного засобу понад 4,5 м, начальник дистанції колії або власник переїзду завчасно повідомляє про це начальника дистанції електропостачання, а також указує дату пропускання транспортного засобу. Останній інструктує і виділяє свого представника для нагляду (п. 4.33 Інструкції № 54; п. 3.26 Правил № 411).

Пересічення залізниць лініями електропередачі й зв'язку, нафтогазопродуктопроводами, водопроводами й іншими наземними та підземними пристроями можуть бути допущені тільки з дозволу начальника залізниці. На таких пересіченнях мають бути передбачені спеціальні запобіжні пристрої або вжиті заходи, що гарантують безпеку і безперебійність руху поїздів, до того ж проекти таких пристроїв обов'язково погоджуються начальником залізниці (п. 3.28 Правил № 411).

ЕЛЕКТРОПОСТАЧАННЯ ПЕРЕЇЗНИХ ПРИСТРОЇВ АВТОМАТИКИ І ТЕЛЕМЕХАНІКИ

Усі переїзди I і II категорій, які розташовані на ділянках, обладнаних поздовжніми лініями електропостачання, або ті, що мають поблизу інші постійні джерела електропостачання, повинні мати електричне освітлення, а якщо потрібно, обладнуватись прожекторними установками для огляду поїздів, що проходять. Безперебійне електропостачання й зовнішнє освітлення переїздів забезпечується дистанціями електропостачання (п. 3.23 Правил № 411).

Електропостачання пристроїв переїзної сигналізації та поїзного радіозв'язку на переїзді має забезпечуватися від двох незалежних джерел живлення та відповідати вимогам живлення електроприймачів I категорії надійності. На переїздах у ролі резервного джерела живлення передбачається акумуляторна батарея (п. 3.1.25 Інструкція № 54). Відповідальність за безперебійне електропостачання покладається на працівників підприємства або структурного підрозділу, на балансі якого обліковується колія (п. 80 розділу III Правил № 1014). З дозволу Державної адміністрації залізничного транспорту України до завершення перевлаштування допускається електропостачання цих пристроїв за II категорією; усіх інших споживачів залізничного транспорту – відповідно до встановленої Державною адміністрацією залізничного транспорту України категорії (п. 7.1 Правил № 411).

За наявності акумуляторного резерву джерела електропостачання автоматичного і напівавтоматичного блокування він має бути у постійній готовності і забезпечувати безперебійну роботу пристроїв сигналізації, централізації та блокування і переїзної сигналізації протягом не менше ніж 8 год за умови, що живлення не вимикалося у попередні 36 год. Час переходу з основної системи електропостачання автоматичного і напівавтоматичного блокування на резервну або навпаки не має перевищувати 1,3 с (п. 7.1 Правил № 411).

Пристрої напівавтоматичного блокування не повинні допускати відкриття вихідного або прохідного світлофора до звільнення рухомим складом блок-ділянки (міжстанційного або міжпостового перегону), що огорожується ними, а також самовільного закриття світлофора в разі переходу з основного на резервне електроживлення чи навпаки (п. 141 розділу III Правил № 1014).

КОНТРОЛЬ ЗА ТЕХНІЧНИМ СТАНОМ ПЕРЕЇЗДУ

Повинні проводитися періодичний контроль стану споруд та пристроїв електропостачання, виміри їхніх параметрів вагонами-лабораторіями, приладами діагностики та планово-попереджувальні ремонтні роботи, порядок проведення яких визначається місцевими інструкціями та графіком планово-попереджувальних робіт (п. 7.1 Правил № 411).

Справне утримання та робота переїзної сигналізації, автоматичних шлагбаумів, телефонного і радіозв'язку забезпечується дистанціями сигналізації і зв'язку, а брусів автоматичних шлагбаумів – дистанціями колії (п. 3.24 Правил № 411).

Заміна брусів автоматичних (напівавтоматичних) та електричних шлагбаумів виконується за обов'язковою участю електромеханіка. Роботи з ремонту, утримання автодороги, вулиці від рейок до межі розташування світлофорної сигналізації або відповідних дорожніх знаків чи до шлагбаумів має виконувати власник залізничного переїзду (або на його замовлення та на його кошти інші організації) (п. 5.1 Інструкції № 54).

Періодичні огляди стану та перевірки роботи колійних пристроїв і засобів автоматики на переїздах службовими особами проводяться в термін і в порядку, передбаченими місцевими інструкціями (п. 5.11 Інструкції № 54).

Щорічно у квітні-травні, а на переїздах з автобусним рухом додатково у вересні-жовтні на всіх залізницях обов'язково проводяться обстеження переїздів керівниками дистанції колії за участю представників дистанції сигналізації та зв'язку, електропостачання, представників апарату головного ревизора з безпеки руху поїздів та автотранспорту залізниці, Державтоінспекції (Державного органу контролю дорожнього руху), шляхово-експлуатаційних організацій та начальників станцій, якщо переїзд розташований у межах станції, а також балансоутримувачів автомобільних доріг, що перетинають залізницю, та організаторів перевезень пасажирів на автобусних маршрутах загального користування відповідних сполучень. На переїздах з автобусним рухом до складу комісії запрошують представників органу з питань контролю на автомобільному транспорті. За результатами підсумків обстеження розробляються календарні плани усунення виявлених недоліків, організовується приведення у належний стан пристроїв і обладнання переїздів, а також прилеглих до переїздів ділянок доріг (вулиць) відповідно до вимог ДСТУ 3587-97 і Правил № 411 (п. 2.9 – п. 2.10 Інструкції № 54).

Перевірка інтенсивності руху поїздів і транспортних засобів, умов роботи на кожному переїзді та перегляд їхніх категорій повинні проводитися власником переїзду за фактичної потреби, але не рідше одного разу на рік. Для встановлення категорій переїздів інтенсивність руху поїздів визначається з виконаного графіка руху в період найбільшої інтенсивності на ділянці, а інтенсивність руху транспортних засобів – за даними фактичних підрахунків. Визначення інтенсивності руху автотранспортних засобів можливе також за даними дорожніх організацій. На підставі аналізу аварійності на переїздах складається перелік переїздів, на яких планується припинення або введення обслуговування черговим працівником (п. 2.16 Інструкції № 54).

ПОРЯДОК ДІЇ У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

У разі вимкнення сигналізації або її несправності черговому найближчої станції або поїзному диспетчеру на ділянках з диспетчерською централізацією або іншому працівнику має автоматично подаватися сповіщення про несправність переїзної сигналізації. Порядок інформування чергового по переїзду про рух поїздів, якщо несправні пристрої автоматики на переїзді та в усіх випадках під час прямування спеціального самохідного рухомого складу, зважаючи на можливість не шунтування ними рейкових колій, установлюється начальником залізниці (п. 3.8, п. 4.17 Інструкції № 54).

Черговий по станції, одержавши інформацію про несправність пристроїв переїзної сигналізації, повинен зробити запис у відповідному Журналі (наприклад, Книзі форми ПУ-67 або Журналі огляду колій, стрілочних переводів, пристроїв сигналізації, централізації, блокування, зв'язку і контактної мережі за формою ДУ-46), повідомити про це чергових сусідніх станцій, змінного інженера дистанції сигналізації та зв'язку або електромеханіка з обслуговування та ремонту пристроїв автоматики, телемеханіки і зв'язку, диспетчера дистанції колії або шляхового майстра чи бригадира колії, а якщо немає електропостачання, – також чергового енергодиспетчера (п. 3.9 Інструкції № 54).

Про всі зауваження, несправності шлагбаумів, переїзної та загороджувальної сигналізації, телефонного (радіо) зв'язку, а також про усунення несправностей роблять записи у Книзі форми ПУ-67 з обов'язковим зазначенням часу виявленої несправності. За наявності автоматики слід записати: «Автоматика та зв'язок справні» або «Автоматика та зв'язок несправні». Якщо виявлену несправність, що загрожує безпеці руху поїздів, неможливо негайно усунути своїми силами, черговий по переїзду зобов'язаний огородити небезпечне місце сигналами зупинки і негайно повідомити про це чергового по станції (поїзного диспетчера), шляхового майстра або бригадира колії. За будь-якої несправності переїзної та загороджувальної сигналізації й шлагбаумів, а також телефонного (радіо) зв'язку чер-

говий по переїзду зобов'язаний негайно повідомити чергових найближчих роздільних пунктів (поїзного диспетчера), змінного інженера дистанції сигналізації та зв'язку, електромеханіка, диспетчера дистанції колії або шляхового майстра чи бригадира колії. До усунення несправності і відмітки про це електромеханіка у Книзі приймання і здавання чергувань та огляду пристроїв на переїзді користуватися несправними пристроями забороняється (п. 4.5 – п. 4.9 Інструкції № 54).

У разі обриву на переїзді проводів контактної мережі або проводів електропостачання, що перетинають залізничні колії, черговий по переїзду повинен ввімкнути загороджувальну сигналізацію, закрити шлагбауми, огородити небезпечне місце переносними сигналами зупинки на відстані не менше ніж 50 м від місця обриву, повідомити про те, що сталося, чергового по станції (поїзного диспетчера) і залишатися біля місця перешкоди до прибуття працівників дистанції електропостачання, стежачи за тим, щоб ніхто не наближався на відстань менше ніж 10 м до обірваних проводів та не доторкався до рейкових колій (п. 4.26 Інструкції № 54).

У разі ДТП, яка виникла на переїзді, а також у межах наближення до переїзду, на відстані видимості ділянки автодороги, черговий по переїзду повинен (п. 4.27 Інструкції № 54):

- ужити заходів щодо гарантування безпеки руху поїздів і транспортних засобів;
- повідомити про подію чергового по станції (поїзного диспетчера), а також міліцію, шляхового майстра (бригадира колії), згідно з порядком, установленим Інструкцією з технічного обслуговування переїзду, та, якщо можливо, шляхову експлуатаційну організацію;
- надати домедичну допомогу потерпілим та за необхідності викликати швидку допомогу.

Порядок обліку дорожніх подій як ДТП визначають Правила обліку дорожньо-транспортних пригод, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 538.

РОЗСЛІДУВАННЯ ДОРОЖНЬО-ТРАНСПОРТНИХ ПРИГОД НА ПЕРЕЇЗДАХ

Розслідування – комплекс заходів, який проводять для встановлення причин транспортних подій, що включає збір та аналіз інформації, підготовку висновків, встановлення винних та розроблення рекомендацій щодо убезпечення руху поїздів; **службове розслідування** – комплекс заходів, які здійснюються у межах компетенції для уточнення причин і умов, що спричинили виникнення транспортної події, та виявлення винних у цьому осіб (п. 1.4 Положення № 27).

Транспортні події підлягають розслідуванню. Залежно від наслідків їх класифікують як катастрофи, аварії, серйозні інциденти, інциденти (п. 6.1 розділу VI Положення № 27).

Інцидент на залізничному транспорті – транспортна подія, що виникла під час руху рухомого складу залізничного транспорту, але не закінчилася серйозним інцидентом; **серйозний інцидент** на залізничному транспорті – транспортна подія, що виникла під час руху рухомого складу залізничного транспорту, яка могла призвести до аварії та (або) унаслідок якої рухомий склад залізничного транспорту пошкоджено до ступеня капітального ремонту; **катастрофа** на залізничному транспорті – транспортна подія з тяжкими наслідками, що призвела до зіткнення пасажирських або вантажних поїздів з іншими поїздами або рухомим складом залізничного транспорту, сходження рухомого складу в пасажирських або вантажних поїздах на перегонах і станціях, унаслідок яких одна або більше осіб загинули чи шість або більше осіб травмовано і (або) пошкоджено рухомий склад залізничного транспорту до ступеня виключення його з інвентарного парку в обсязі від трьох одиниць (п. 1.4 Положення № 27).

Рішення щодо остаточної класифікації та причин транспортних подій ухвалює начальник Головного управління безпеки руху та екології – Головний ревізор з безпеки руху поїздів і автотранспорту Укрзалізниці (п. 6.14 розділу VI Положення № 27). Розслідування випадків травматизму проводять в установленому порядку. Відповідальними за проведення операцій, що належать до процесу розслідування, є головні ревізори з безпеки руху поїздів і автотранспорту залізниці та дільниці залізниці (п. 6.16, п. 6.17 розділу VI Положення № 27).

Оперативна інформація про стан безпеки на залізничному транспорті Укрзалізниці за формами БЗТ-2, БЗТ-1, довідка про ДТП на залізничних переїздах Укрзалізниці та коліях поза переїздами на залізниці подаються до Мінінфраструктури України (п. 4.13 Положення № 27). Порядок технічного розслідування катастроф, аварій, ДТП та інших подій на залізничному транспорті затверджує Міністерство інфраструктури України (Мінінфраструктури) (частина 13 п. 4 Положення про Міністерство інфраструктури України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.06.2015 № 460).

Укрзалізниця, згідно з установленим порядком, надсилає повідомлення до Міністерства інфраструктури України про такі випадки: транспортні події; події з небезпечними вантажами; пожежі та випадки загорянь на рухомому складі; розливи нафти або нафтопродуктів об'ємом понад 1 м³ та про інші види екологічного лиха; випадки ДТП на залізничних переїздах, автошляхах з автомобільним

транспортом підприємств, що належать до сфери управління Укрзалізниці та структурних підрозділів залізниці, а також про ДТП з автотранспортним засобом інших власників, що виникли без участі автотранспортних засобів підприємств, що належать до сфери управління Укрзалізниці, але з вини її підрозділів; незаконне втручання в роботу залізниці; нещасні випадки зі смертельним наслідком, групові нещасні випадки, випадки смерті, а також випадки зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків на підприємствах та в структурних підрозділах Укрзалізниці з урахуванням вимог Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 (п. 7.4 Положення № 27).

СПЕЦІАЛЬНЕ ТЕХНІЧНЕ РОЗСЛІДУВАННЯ

Спеціальне технічне розслідування ДТП на автомобільному та міському електричному транспорті організовує Державна інспекція України з безпеки на наземному транспорті (Держтрансінспекція), якщо інше не встановлено законодавством або не ухвалено відповідного рішення Кабінету Міністрів України (п. 2 – п. 4 розділу II Порядку технічного розслідування дорожньо-транспортних пригод, катастроф, аварій на автомобільному та міському електричному (трамвай, тролейбус) транспорті, затвердженого наказом Міністерства інфраструктури України від 23.06.2015 № 231, далі – **Порядок № 231**).

ДТП за участю автомобільного та міського електричного транспорту поділяються на (п. 4 розділу I Порядку № 231):

- ДТП, катастрофа, аварія місцевого рівня – подія, в якій загинуло до 3 осіб та/або до 10 осіб отримали травми;
- ДТП, катастрофа, аварія регіонального рівня – подія, в якій загинуло від 3 до 5 осіб та/або від 10 до 15 осіб отримали травми;
- ДТП, катастрофа, аварія державного рівня з тяжкими наслідками – подія, в якій загинуло від 5 до 10 осіб та/або від 15 до 25 осіб отримали травми;
- ДТП, катастрофа, аварія державного рівня з дуже тяжкими наслідками – подія, в якій 10 і більше осіб загинули та/або 25 і більше осіб отримали травми.

За результатами технічного розслідування ДТП, катастроф, аварій на автомобільному та міському електричному транспорті складається Акт технічного розслідування дорожньо-транспортної пригоди, катастрофи, аварії за формою додатка до Порядку № 231.

Акт технічного розслідування дорожньо-транспортної пригоди, катастрофи, аварії за формою додатка Порядку № 231 складається з таких розділів:

- Загальні відомості.
- Інформація про ДТП, катастрофу, аварію на автомобільному та/або міському електричному (трамвай, тролейбус) транспорті й обставини її скоєння.
- Інформація про загиблих.
- Інформація про травмованих.
- Інформація про надання допомоги (якщо її надавали).
- Інформація про реагування та прибуття відповідних служб на місце ДТП, катастрофи, аварії.
- Інформація про автомобільного перевізника, самозайнятого автомобільного перевізника та/або підприємство міського електричного транспорту.
- Інформація про учасників ДТП, катастрофи, аварії.
- Інформація про транспортні засоби та рухомий склад.
- Інформація про ділянку автомобільної дороги, трамвайної колії, **залізничний переїзд** (у разі ДТП, катастрофи, аварії) та їхній стан:
- Інформація про умови видимості, дорожньо-погодні умови.
- Слідчі дії.
- Аналіз механізму ДТП, катастрофи, аварії.
- Висновки.
- Рекомендації комісії щодо профілактичних заходів для гарантування безпеки руху та запобігання ДТП, катастрофам, аваріям на автомобільному та/або міському електричному (трамвай, тролейбус) транспорті надалі.

СЛУЖБОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ

Порядок проведення службового розслідування подій на транспорті визначає Методика проведення службового розслідування і розгляду дорожньо-транспортних пригод, затверджена наказом Міністерства транспорту України від 14.06.2001 № 48 (далі – **Методика № 48**).

ПІДПРИЄМСТВА ПРОМИСЛОВОГО ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Порядок проведення службового розслідування подій на підприємствах залізничного транспорту визначає розділ VI Порядку № 27.

Розслідування катастроф, аварій очолює генеральний директор Укрзалізниці, серйозних інцидентів – начальник залізниці, інцидентів – начальник дирекції залізничних перевезень або інші особи, які виконують їхні обов'язки. У службовому розслідуванні причин і обставин транспортних подій зобов'язані брати участь як представники залізниці, у межах якої сталася транспортна подія, так і представники залізниць і підприємств, працівники яких причетні до цих подій. Повідомлення причетним до транспортної події має бути надіслане не пізніше ніж протягом 12 год після її скоєння. Якщо представники залізниці або підприємства, які причетні до транспортної події, не прибудуть протягом 36 год із часу повідомлення та не повідомлять у 12-годинний строк після одержання повідомлення про можливу затримку, то розслідування проводиться без їхньої участі. Результати й висновки розслідування у цьому разі є обов'язковими для всіх (п. 6.3 – п. 6.6 розділу VI Положення № 27).

Службове розслідування випадків ДТП на залізничних коліях, унаслідок яких двоє і більше осіб загинуло або троє і більше травмовано, очолює безпосередньо на місці події начальник залізниці чи особа, яка виконує його обов'язки. Начальник дирекції залізничних перевезень або особа, яка виконує його обов'язки, очолює службове розслідування ДТП на залізничних коліях, унаслідок яких одна особа загинула або не більше двох осіб травмовано. Розслідування ДТП на залізничних коліях з менш тяжкими наслідками очолює заступник начальника дирекції залізничних перевезень (п. 6.10 розділу VI Положення № 27).

Транспортні події, які виникли з вини працівників залізниць та підприємств інших держав, розслідують за місцем їхнього скоєння згідно з Інструкцією про порядок спільних дій залізничних адміністрацій держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав, Латвійської Республіки, Литовської Республіки, Естонської Республіки зі службового розслідування порушень безпеки руху в поїзній і маневровій роботі, затвердженою 50-м засіданням Ради залізничного транспорту держав – учасниць Співдружності. Усі документи в матеріалах спільного службового розслідування мають бути складені російською мовою. Транспортні події, що сталися через несправність рухомого складу підприємств, які не належать до сфери управління Укрзалізниці, розслідуються за участю уповноважених представників таких підприємств. Випадки пошкодження технічних засобів сторонніми особами або підприємствами під час виконання робіт чи випадки пошкодження технічних засобів унаслідок стихійного лиха або крадіжок, що підтверджено відповідними документами, розслідують як інші транспортні події (п. 6.7 – п. 6.9 розділу VI Положення № 27).

Є інші нормативні документи, що регламентують порядок розслідування надзвичайних подій на підприємствах міжгалузевого промислового залізничного транспорту України, а саме: Порядок розслідування транспортних подій на підприємствах міжгалузевого промислового залізничного транспорту України, що належать до сфери управління Міністерства транспорту та зв'язку України, затверджений наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 01.03.2010 № 113 (далі – **Порядок № 113**).

За результатами службового розслідування складаються такі Акти: Форма РБУ-1 «Акт службового розслідування катастрофи, аварії та серйозного інциденту» (додаток 1 Порядку № 113; додаток 1 № 48; додаток 2 Положення № 27); Форма РБУ-3 «Акт службового розслідування інциденту та порушення під час поїзної та маневрової роботи» (додаток 3 Порядку № 113; додаток 4 Положення № 27); Форма БНВ-1 «Акт розслідування транспортної події з небезпечними вантажами» (додаток 4 Порядку № 113).

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА АВТОМОБІЛЬНИХ ДОРІГ УКРАЇНИ

Службове розслідування ДТП за участю транспортних засобів, що належать підприємствам Державної служби автомобільних доріг України, проводиться комісією у складі фахівців служби безпеки дорожнього руху, механіків та кадрової служби на чолі з керівником (головним інженером) підприємства, до того ж розслідування ДТП, у яких загинуло 5 і більше осіб або 10 і більше осіб травмовано, проводиться Державною службою автомобільних доріг (п. 1.5.2 – п. 1.5.6 Положення № 304).

Службове розслідування подій на транспорті на підприємствах Державної служби автомобільних доріг України проводиться відповідно до Положення про службове розслідування дорожньо-транспортних пригод на відомчому транспорті, затвердженого наказом Державної служби автомобільних доріг України від 29.07.2005 № 304 (далі – Положення № 304). За результатами службового розслідування складається Акт службового розслідування дорожньо-транспортної пригоди на відомчому транспорті (додаток 1 № 304; додаток 1 № 48).

(повне найменування підприємства із зазначенням підпорядкованості)



ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ

(посада роботодавця і найменування підприємства)

№

(число, місяць, рік)

ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ № _____ ДЛЯ ЧЕРГОВОГО ПО ПЕРЕЇЗДУ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Інструкція з охорони праці для чергового по переїзду (далі – Інструкція; код 7135 за ДК 003:2010 «Класифікатор професій») є інструкцією за професією та встановлює вимоги безпеки під час проведення робіт з гарантування безпеки руху на залізничному переїзді.

1.2. Інструкцію розроблено на основі Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 № 9; Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, та з урахуванням вимог Правил технічної експлуатації залізниць, затверджених наказом Міністерства транспорту України від 20.12.1996 № 411; Правил технічної експлуатації міжгалузевого промислового залізничного транспорту України, затверджених наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 01.10.2009 № 1014; Інструкції з улаштування та експлуатації залізничних переїздів, затвердженої наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 26.01.2007 № 54; п. 70 розділу 2 Випуску 66 «Залізничний транспорт і метрополітен», розділ 2 «Робітники» Довідника кваліфікаційних характеристик професій, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17.12.1999 № 601; п. 48 таблиці розділу 2 Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту України, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці від 21.01.2004 № 12.

1.3. До виконання робіт допускається особа віком не молодше 18 років, яка пройшла медичний огляд для визначення відповідності її фізичного стану вимогам, що висуваються до цієї професії.

1.4. Під час прийняття на роботу чергового по переїзду ознайомлюють під підпис з умовами праці та наявністю на його робочому місці небезпечних і шкідливих чинників. Роботодавець повинен застрахувати чергового по переїзду від нещасних випадків та професійного захворювання. Якщо черговий по переїзду захворів, він має право на відшкодування заподіяної йому шкоди.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКИ ЧЕРГОВОГО ПО ПЕРЕЇЗДУ

(п. 70 розділу 2 Випуску 66 «Залізничний транспорт і метрополітен», розділ 2 «Робітники» Довідника кваліфікаційних характеристик професій, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17.12.1999 № 601)

Завдання та обов'язки (загальні). Гарантує безпечний та безперебійний рух поїздів і транспортних засобів на переїзді. Організує та регулює, відповідно до встановленого порядку, рух через переїзд великовантажних, тихохідних, особливо важких та довгомірних транспортних одиниць, машин і механізмів, прогін худоби. Забезпечує контроль за справною роботою переїзної або загороджувальної сигналізації та автоматизації, автоматичних шлагбаумів або електрошлагбаумів, пристроїв для закривання та відкривання шлагбаумів, прожекторних установок, електроосвітлення, радіо- й телефонного зв'язку. Виявляє несправності в роботі обладнання переїзду, які можуть бути усунені силами чергового (або чергових) по переїзду.

Організовує безпечний рух поїздів і транспортних засобів у разі несправного стану автоматичної сигналізації, приладів керування автоматичними шлагбаумами під час порушення енергопостачання через аварійний стан і проведення робіт з технічного обслуговування та регулювання пристроїв автоматики та сигналізації. Огороджує переїзд і подає встановлені сигнали. Наглядає за станом поїздів, що проходять, вживає заходів для зупинки поїзда у разі виявлення несправностей у рухомому складі та порушень у навантаженні вантажів, що загрожують безпеці руху. Забезпечує, утримує пристрої переїзду, залізничної колії і всю площу переїзду та під'їздів до нього у межах шлагбауму у справності й чистоті.





Завдання та обов'язки залежно від розряду:

– 2-й розряд

У разі обслуговування переїздів, розміщених на схрещеннях:

- залізниць з інтенсивністю руху до 16 поїздів за добу, а також станційних та під'їзних колій з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху до 7000 автомобілів за добу;
- залізниць з інтенсивністю руху 17–100 поїздів за добу з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху до 3000 автомобілів за добу;
- залізниць з інтенсивністю руху 101–200 поїздів за добу з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху до 1000 автомобілів за добу;
- залізниць з інтенсивністю руху понад 100 поїздів за добу з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху до 200 автомобілів за добу.

– 3-й розряд

У разі обслуговування переїздів, розташованих на схрещеннях:

- залізниць з інтенсивністю руху до 16 поїздів за добу, а також станційних і під'їзних колій з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху понад 7000 автомобілів за добу;
- залізниць з інтенсивністю руху 17–100 поїздів за добу з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху 3001–7000 автомобілів за добу;
- залізниць з інтенсивністю руху понад 100 поїздів за добу з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху 1001–3000 автомобілів за добу;
- залізниць з інтенсивністю руху понад 200 поїздів за добу з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху 201–1000 автомобілів за добу.

– 4-й розряд

У разі обслуговування переїздів, розташованих на схрещеннях:

- залізниць з інтенсивністю руху понад 16 поїздів за добу з автомобільними шляхами понад 7000 автомобілів за добу;
- залізниць з інтенсивністю руху понад 100 поїздів за добу з автомобільними шляхами з інтенсивністю руху понад 3000 автомобілів за добу.

1.5. Основні шкідливі та небезпечні чинники, що можуть діяти на чергового по переїзду:

- дія рухомих залізничних та дорожніх транспортних засобів;
- дія рухомих частин технологічного обладнання переїзду (наприклад, шлагбауму);
- електричний струм (за наявності незахищених струмопровідних частин електрообладнання);
- протиправні дії сторонніх осіб;
- недостатня освітленість робочої зони;
- важкість і напруженість праці;
- протяги;
- дія метеорологічних умов (висока температура влітку, низька – узимку, дія блискавки тощо).

1.6. Під час прийняття на роботу черговий по переїзду проходить вступний інструктаж з питань охорони праці.

1.7. Перед початком роботи черговий по переїзду проходить первинний інструктаж за цією інструкцією, а потім один раз на три місяці – повторний інструктаж з питань охорони праці. Результати інструктажу вносять до Журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці та засвідчують підписами особи, яка провела інструктаж, та чергового по переїзду.

1.8. Навчання та перевірку знань з питань охорони праці черговий по переїзду проходить у постійно діючій комісії підприємства, призначеній наказом роботодавця. Перевірку знань у чергового по переїзду проводять в обсязі інструкцій з охорони праці та з експлуатації засобів виробництва, які будуть використовуватися, інструкцій з електробезпеки, пожежної безпеки та надання домедичної допомоги, інших місцевих інструкцій.

1.9. Перед допуском до самостійної роботи черговий по переїзду повинен пройти стажування в установленому порядку. Строк стажування має бути достатнім для набуття практичних навичок безпечного проведення робіт.

1.10. Чергового по переїзду забезпечують спецодягом відповідного розміру та зросту, іншими засобами індивідуального захисту, перелік яких установлено колективним (трудовим) договором, з установленням строку використання:

- костюм бавовняний оранжевого кольору – строк носіння 12 місяців;
 - плащ із прогумованої тканини – 24 місяці;
 - черевики шкіряні (напівчеревики жіночі) – 12 місяців;
 - рукавиці комбіновані – 1 місяць;
 - жилети сигнальні із світловідбивальними смугами: літній – 6 місяців, зимовий – 6 місяців;
- взимку додатково:*
- теплозахисний костюм типу «Колійник» – 36 місяців;
 - чоботи утеплені – 36 місяців;
 - шапка із звукопровідними вставками – 36 місяців.



1.11. Черговий по переїзду виконує роботу за Графіком чергування. Черговий по переїзду безпосередньо підпорядковується бригадиру колії. Усі розпорядження черговому переїзду повинні даватися через бригадира колії або шляхового майстра. У разі одержання розпорядження від вищого керівника черговий по переїзду повинен його виконати, після чого доповісти про це бригадиру колії або шляховому майстру.

1.12. На переїздах повинен бути радіозв'язок з машиністами поїздів, прямий телефонний зв'язок із черговим найближчої станції або поста, на ділянках з диспетчерською централізацією – з поїзним диспетчером, а за наявності технічної можливості – один з видів технологічного зв'язку з диспетчером дистанції колії. Телефонний зв'язок доповнюється зовнішнім дзвінком. Переїзд повинен мати типовий настил та під'їзди, огорожені стовпчиками або перилами. Біля підходів до переїзду мають бути попереджувальні знаки: з боку підходу поїздів – сигнальний знак «С» про подання свистка, а з боку автомобільної дороги – відповідні дорожні знаки. Перед переїздом, який не обслуговується черговим працівником, з незадовільною видимістю з боку підходу поїздів повинен встановлюватись додатковий сигнальний знак «С».

1.13. Табелі оснащення переїзного поста:

- графік чергування на переїзді;
- Інструкція з улаштування та експлуатації залізничних переїздів;
- Інструкція з технічного обслуговування переїзду;
- витяг з розкладу руху пасажирських, вантажних та приміських поїздів із зазначенням часу відправлення поїздів із сусідніх станцій;
- Книга приймання і здавання чергувань та оглядів пристроїв на переїзді (далі – Книга форми ПУ-67);
- Журнал порушень водіями Правил дорожнього руху;
- Інструкція з охорони праці для чергового переїзду;
- годинник;
- аптечка;
- належний інструмент, меблі, господарський інвентар;
- трос для буксирування транспортних засобів, які зупинилися на переїзді.

1.14. Черговий по переїзду повинен мати при собі одну коробку петард (6 шт.), сигнальний ріжок, міліцейський свисток, два сигнальні прапорці (червоний та жовтий) у чохлі, а в темний час доби і якщо незадовільна видимість удень (туман, завірюха та інші несприятливі умови) – сигнальний ліхтар. Крім того, мають бути: один переносний щит червоного кольору та один сигнальний ліхтар на кожну залізничну колію, яка перетинається переїздом; один запасний ліхтар та один запасний переносний щит червоного кольору; один комплект сигнальних прапорців; коробка петард (6 шт.) на двоколійних ділянках і не менше ніж дві коробки (12 шт.) на ділянках із трьома і більше головними коліями. Узимку на переїздах має бути постійний запас протиковзних матеріалів та сумішей для посипання під'їздів і пішохідних доріжок під час ожеледиці.

1.15. Автоматична переїзна сигналізація повинна починати подачу сигналу зупинки в бік автомобільної дороги, а автоматичні шлагбауми – приймати закриті положення впродовж часу, що потрібний для завчасного вивільнення переїзду транспортними засобами до підходу поїзда до переїзду. Автоматична переїзна сигналізація повинна продовжувати діяти, а автоматичні шлагбауми мають залишатися в закритому положенні до повного звільнення переїзду поїздом. Заміна брусів автоматичних (напіваавтоматичних) та електричних шлагбаумів переїзду виконується за обов'язковою участю електромеханіка. Справне утримання та робота переїзної сигналізації, автоматичних шлагбаумів, телефонного і радіозв'язку забезпечуються дистанціями сигналізації і зв'язку, а брусів автоматичних шлагбаумів – дистанціями колії.

1.16. Порядок інформування чергового по переїзду про рух поїздів, якщо несправні пристрої автоматики на переїзді, та в усіх випадках під час прямування спеціального самохідного рухомого складу, зважаючи на можливість не шунтування ними рейкових кіл, устанавлюється начальником залізниці.

1.17. Черговий по переїзду повинен:

1.17.1. Виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, не перебувати на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння.

1.17.2. Не робити сторонніх справ та не відвертати уваги інших.

1.17.3. Виконувати винятково ту роботу, що передбачена функціональними обов'язками та стосовно якої він проінструктований, дотримуватись вимог охорони праці, електро- та пожежної безпеки, виробничої санітарії, інших місцевих інструкцій (наприклад, інструкції з технічного обслуговування переїзду).

1.17.4. Користуватися справними засобами виробництва та засобами індивідуального захисту.

1.17.5. Не зашарашувати виробничих приміщень, робочої зони та проходів до них.

1.17.6. Не допускати у виробничі приміщення сторонніх осіб.

1.18. Перед залученням до вантажно-розвантажувальних робіт уручну черговий по переїзду повинен пройти інструктаж за Інструкцією з охорони праці під час виконання вантажно-розвантажувальних робіт уручну. Усі трудові містки вантажно-розвантажувальні роботи мають бути механізовані.



1.19. Функціональні обов'язки чергового по переїзду не передбачають його залучення до робіт з підвищеною небезпекою, зокрема і робіт на висоті, у підземних спорудах (наприклад, колодязях) та обслуговування (ремонт) електротехнічних пристроїв переїзду.

1.20. Ходити територією біля переїзду встановленими для пересування місцями. У темний час доби ходити тільки по добре освітленій місцевості та, якщо потрібно, користуватись переносними засобами освітлення. Бути обережним і уважним під час пересування.

1.21. Черговий по переїзду особисто відповідає за гарантування безпеки руху через переїзд та збереження його обладнання і за порушення вимог, викладених у цій інструкції, в порядку, встановленому Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

2. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ РОБОТИ

2.1. Виконувати роботи за Графіком чергування або отримати завдання від бригадира колії чи іншого відповідального керівника робіт.

2.2. Одягати спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту. Перевдягатися в установлених місцях.

2.3. Разом із черговим по переїзду, який складає обов'язки, проводити спільну перевірку роботи переїздної сигналізації: автоматичних (напівавтоматичних), електричних шлагбаумів та інших пристроїв, а також наявність з боку автомобільної дороги дорожніх знаків.

2.4. Проводити перевірку залізничної колії в межах 50 м від переїзду по обидва боки, стан обладнання переїзду та всіх його пристроїв, наявність пломб у пломбованих пристроях, наявність і стан ручних сигналів, петард, інструменту й інвентарю. Робочу зону та проходи до неї очищувати від сторонніх предметів і матеріалів. Підготовлювати робочий інвентар.

2.5. Про всі зауваження, несправності шлагбаумів, переїздної та загороджувальної сигналізації, телефонного (радіо) зв'язку, а також про їхнє усунення потрібно вносити записи до Книги форми ПУ-67 з обов'язковим зазначенням часу виявленої несправності. За наявності автоматики записати: «Автоматика та зв'язок справні» або «Автоматика та зв'язок несправні».

2.6. У разі виявлення будь-якої несправності переїздної та загороджувальної сигналізації й шлагбаумів, а також телефонного (радіо) зв'язку черговий по переїзду повинен негайно повідомляти чергових найближчих роздільних пунктів (поїзного диспетчера), змінного інженера дистанції сигналізації та зв'язку, електромеханіка, диспетчера дистанції колії або шляхового майстра чи бригадира колії. Якщо виявлену несправність, що загрожує безпеці руху поїздів, неможливо негайно усунути своїми силами, черговий по переїзду зобов'язаний огородити небезпечне місце сигналами зупинки.

2.7. До усунення несправності і відмітки про це електромеханіка у Книзі приймання і здавання чергувань та огляду пристроїв на переїзді користуватися несправними пристроями забороняється.

2.8. На початку зміни для підготовки до виконання робіт чергового по переїзду надається потрібний час.

3. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС РОБОТИ

3.1. Під час роботи черговий по переїзду повинен:

- своєчасно відкривати і закривати шлагбауми та подавати встановлені сигнали, стежити за станом поїздів, що проходять; у разі виявлення несправності, яка загрожує безпеці руху або життю людей, ужити заходів для зупинки поїзда, а якщо немає сигналу, який позначає хвіст поїзда, – доповісти про це черговому по станції, а на ділянках, обладнаних диспетчерською сигналізацією, – поїзному диспетчеру;

- перед пропуском пасажирського поїзда зі швидкістю до 140 км/год діяти згідно з Інструкцією з технічного обслуговування переїзду;

- припиняти рух транспортних засобів через переїзд та закривати шлагбауми;

- припиняти перегін худоби через переїзд до проходження поїзда не менше ніж за 10 хв;

- негайно огороджувати сигналами зупинки місце пошкодження колії, яке загрожує безпечному прямуюванню поїздів, та повідомляти про це чергового по станції (поїзного диспетчера);

- забороняти зупинку транспортних засобів та інших самохідних машин і механізмів, людей і худоби на переїзді;

- прочищати жолоби для вільного проходження по них реборд коліс та утримувати всю площу переїзду і під'їзди до нього в межах шлагбаумів у постійній чистоті;

- наглядати за справністю шлагбаумів, сигналів на них, пристроїв для закриття і відкриття шлагбаумів, пристроїв сигналізації, попереджувальних та тимчасових сигнальних знаків для проходження снігоочисників;

- своєчасно вмикати й вимикати зовнішнє освітлення та прожекторні установки; про їхні несправності сповіщати телефоном чергового по станції (поїзного диспетчера);

- закріплювати болти, протиюгони, очищати колію від снігу й трави, прибирати з колії сторонні предмети, поправляти баластну призму й оглядати колію протяжністю 50 м у кожний бік від переїзду, за винятком переїздів з особливо інтенсивним рухом, перелік яких установлюється начальником дистанції колії.



3.2. Виконувати роботи на колії та на переїзді дозволяється тільки тоді, коли шлагбауми закриті, у вільний від поїздів час, згідно з порядком, установленим Інструкцією з технічного обслуговування переїзду.

3.3. Черговий по переїзду повинен перебувати на відкритій веранді переїзного поста або переїзді. Він може заходити до приміщення поста після звільнення переїзду рухомим складом та переконавшись, що нема такого, який наближається до переїзду; до того ж неавтоматичні шлагбауми мають бути закритими. Забороняється залишати пост або доручати обслуговування переїзду іншим особам.

3.4. Під час наближення поїзда, окремого локомотива, спеціального самохідного рухомого складу черговий по переїзду після закриття шлагбаумів повинен перевірити, чи вільні колії на переїзді по обидва боки від нього, і зійти з колії, коли поїзд перебуває від нього на відстані не менше ніж 400 м. Зустрічаючи поїзд, треба стояти обличчям до колії з півобертом голови назустріч руху на відкритій чи закритій веранді будівлі переїзного поста або на переїзді на відстані не ближче ніж 2 м від крайньої рейки, обов'язково з боку розміщення поста і подавати сигнал духовим різком (один довгий звук під час наближення непарного поїзда і два довгих – під час наближення парного поїзда), показувати сигнал, якщо колія вільна: удень – згорнутий жовтий прапорець, уночі – прозоро-білий вогонь ручного ліхтаря; якщо треба зменшити швидкість: удень – розгорнутий жовтий прапорець; уночі на перегонах – повільний рух угору-вниз ручного ліхтаря з прозоро-білим вогнем, на станціях – ручного ліхтаря з жовтим вогнем; якщо немає такого ліхтаря – повільним рухом угору і вниз ручного ліхтаря з прозоро-білим вогнем.

3.5. Зустрічаючи поїзд, черговий по переїзду повинен пильно оглядати рухомий склад, уночі використовувати прожекторні установки, якщо переїзд ними обладнаний. Після проходження поїзда потрібно, не виходячи на колії, переконатися, що слідом або по сусідній колії не прямує інший поїзд, локомотив або самохідний рухомий склад, після чого відкрити неавтоматичні шлагбауми і пропустити через переїзд транспортні засоби. Після проходження колійного вагончика, дефектоскопного, колієвимірювального візка або знімної дрезини черговий по переїзду повинен замінити жовтий згорнутий прапорець червоним розгорнутим прапорцем і тримати його до того часу, поки не з'явиться сигналіст, який огорожує вагончик або візок ззаду, або поки рухома одиниця не проїде переїзду і не віддалиться від нього на 200–250 м.

3.6. Під час проходження поїзда, локомотива або іншого самохідного рухомого складу черговий по переїзду повинен подавати сигнал зупинки в таких випадках:

- якщо в поїзді, що проходить, буде помічена несправність, що загрожує безпеці руху: колеса, що йдуть «юзом» або видають сильні удари через ковзуни, пожежа, горіння бруків, загроза падіння людини або вантажу з поїзда тощо. Після проходження поїзда, в якому була виявлена колісна пара, яка йде «юзом» або яка має ковзуни, черговий по переїзду зобов'язаний негайно повідомити про це чергового станції (поїзного диспетчера), шляхового майстра (бригадира колії) і провести суцільний огляд колії в межах ділянки, яка ним обслуговується;

- якщо поїзд, що прямує неправильною колією двоколійної ділянки, не має встановлених на цей випадок сигналів;

- якщо буде помічено, що один поїзд рухається назустріч іншому однією колією або один поїзд наздоганяє інший, знімну дрезину або колійний вагончик (сигнал зупинки в останньому випадку подається тільки поїзду, який наздоганяє);

- якщо з поїзда або колії подаються машиністу сигнали зупинки, а він не вживає заходів щодо зупинки поїзда;

- під час пожежі в смузі відчуження земель залізниці, що загрожує безпеці руху;

- в інших випадках, які загрожують безпеці руху і життю людей. Про виявлені несправності у поїзді черговий по переїзду повинен повідомити машиніста цього поїзда, а також телефоном (радіо) чергового по станції (поїзного диспетчера), зробити запис у Книзі форми ПУ-67.

3.7. На переїздах, що обладнані напівавтоматичними шлагбаумами, їхнє відкриття можливе лише після проходження поїзда через переїзд та натиснення черговим по переїзду кнопки «Відкриття-підтримання бруса шлагбаума» на щитку. Якщо під час натиснення цієї кнопки напівавтоматичні шлагбауми не переводяться у відкрите положення автоматично, то перш ніж зняти пломбу та скористатися кнопкою «Аварійне відкриття шлагбаумів», черговий по переїзду повинен переконатися, що на підходах до переїзду поїздів немає, оформити запис у Книзі форми ПУ-67 і негайно повідомити про це чергового по станції (поїзного диспетчера), а якщо можна, то й електромеханіка. Після цього дозволяється зняти пломбу з кнопки «Аварійне відкриття шлагбаумів» та натиснути її для переведення шлагбаумів у відкрите положення. Кнопку «Аварійне відкриття шлагбаумів» черговий по переїзду повинен тримати натиснутою, доки транспортний засіб або їхня група не проїдуть шлагбаума та не звільнять проїзної частини переїзду.

3.8. На переїздах, де впроваджені схемні рішення, що виключають тривале безперервне натиснення черговим по переїзду кнопки «Аварійне відкриття шлагбаумів» або потребують попереднього вмикання загороджувальної сигналізації під час використання кнопки «Аварійне відкриття шлагбаумів», особливості для дій чергового по переїзду визначаються Інструкцією з технічного обслуговування переїзду. Натискаючи кнопку «Аварійне відкриття шлагбаумів», черговий по переїзду вмикає на цей час світлофорну і звукову сигналізацію, примусово відкриває шлагбаум, бере керування



ними на себе і діє відповідно до Інструкції з технічного обслуговування переїзду. Після відпускання кнопки переїзна сигналізація, шлагбауми повинні автоматично вмикатися і переводитися в закрите положення. Під час користування кнопкою «Аварійне відкриття шлагбаумів» транспортні засоби повинні пропускатися невеликими групами.

3.9. Якщо переїзна сигналізація не діє, а автоматичні (напівавтоматичні) й електричні шлагбауми не закриваються або не відкриваються, черговий по переїзду повинен також натисненням кнопки «Закриття шлагбаумів» увімкнути сигналізацію. Якщо після натиснення кнопки «Закриття шлагбаумів» вони не закриваються, то черговий по переїзду повинен до усунення несправності огородити переїзд запасними шлагбаумами і під час пропускання транспортних засобів керуватись Інструкцією з технічного обслуговування переїзду.

3.10. Черговий по переїзду також повинен огороджувати переїзд запасними шлагбаумами і керуватись Інструкцією з технічного обслуговування переїзду під час пропускання транспортних засобів, коли:

- не закриваються автоматичні (напівавтоматичні) шлагбауми під час перебування поїздів на ділянці наближення до переїзду або не відкриваються автоматичні шлагбауми під час звільнення ділянки наближення до переїзду;

- хоча б один з автоматичних, напівавтоматичних шлагбаумів і електричних шлагбаумів не закривається або не відкривається, якщо справна робота сигналізації на світлофорах і щитку управління;

- якщо немає електроенергії, не діє переїзна сигналізація, не працюють шлагбауми;

- не горять обидва червоні вогні на одному з переїзних світлофорів або один червоний вогонь видно незадовільно з боку автодороги;

- немає червоного вогню на загороджувальному світлофорі, якщо натиснута кнопка «Увімкнення загороджувальної сигналізації»;

- сталося пошкодження шлагбаума.

У всіх інших випадках, якщо несправна переїзна сигналізація, автоматичні (напівавтоматичні) і електричні шлагбауми, пошкоджене обладнання для виявлення нижньої негабаритності рухомого складу, черговий повинен керуватись положеннями Інструкції з технічного обслуговування переїзду.

3.11. Про зрив пломби з кнопки загороджувальної сигналізації потрібно зробити запис у Книзі форми ПУ-67 і негайно повідомити електромеханіка через чергового по станції чи поїзного диспетчера. Якщо потрібна допомога, черговий по переїзду подає сигнал загальної тривоги духовим різком групами з одного довгого та трьох коротких звуків. Після усунення на переїзді перешкод або несправностей загороджувальні світлофори мають бути погашені.

3.12. Якщо не погасне червоний вогонь загороджувального світлофора, черговий по переїзду повинен закрити шлагбауми й особисто повідомити машиніста про несправність загороджувального світлофора, після чого машиніст має право проїхати заборонний сигнал загороджувального світлофора.

3.13. Якщо загороджувальної сигналізації немає чи вона несправна або контрольні лампочки на щитку не загоряються, черговий по переїзду повинен негайно встановити на кожній залізничній колії, на якій виникла перешкода, переносний сигнал зупинки (удень – щит червоного кольору, уночі – ліхтар з червоним вогнем в обидва боки), закрити шлагбауми, сповістити про перешкоду чергового по станції (поїзного диспетчера), одночасно з'ясувати, чи відправлений зі станції на перегін поїзд. Якщо на перегін зі станції відправлено поїзд, то черговий по станції повинен через радіозв'язок попередити машиніста поїзда про перешкоду на переїзді.

3.14. Черговий по переїзду, одержавши повідомлення від чергового по станції (поїзного диспетчера) про відправлення поїзда на перегін, повинен рухатись назустріч поїзду, подаючи сигнал зупинки та поклавши петарди на відстані, яка встановлюється наказом начальника залізниці, або в тому місці, де встигне, а також і на сусідній колії, якщо на ній також виявлена перешкода. Потім повертається до місця перешкоди і вживає всіх можливих заходів щодо її усунення. Після усунення перешкод сигнали зупинки знімаються.

3.15. Черговий по переїзду зобов'язаний вимагати від усіх осіб, які користуються залізничним переїздом, виконання встановлених правил. Факти порушень черговий по переїзду повинен записувати в Журналі порушень водіями правил дорожнього руху та інформувати про це відповідальних осіб підприємства.

3.16. Черговий по переїзду повинен дотримуватись вимог пожежної безпеки, не зберігати пожежо-небезпечних матеріалів та сторонніх предметів у виробничих приміщеннях та не захаращувати їх.

3.17. Черговий по переїзду повинен дотримуватись вимог санітарних норм, а також правил особистої гігієни, вживати їжу у спеціально відведених місцях.

4. ВИМОГИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ РОБОТИ

4.1. Прибрати робочу зону. Не залишати робочого інвентарю в робочій зоні, проходах або проїздах.

4.2. Разом із черговим по переїзду, який прибув на чергування, провести спільну перевірку роботи переїзної сигналізації: автоматичних (напівавтоматичних), електричних шлагбаумів та інших пристроїв, а також наявність з боку автомобільної дороги дорожніх знаків.



4.3. Зняти спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, очистити їх від бруду і віднести у спеціально відведене для зберігання місце (шафу). Не зберігати чистий (домашній) та робочий одяг в одній шафі.

4.4. Вимити відкриті частини тіла мийним засобом.

4.5. Про всі зауваження, несправності шлагбаумів, переїзної та загороджувальної сигналізації, телефонного (радіо) зв'язку, а також про усунення несправностей внести записи до Книги форми ПУ-67 з обов'язковим зазначенням часу виявленої несправності.

4.6. Для прибирання робочого місця у кінці зміни дається потрібний час.

5. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЯХ

5.1. Причинами аварійної ситуації, що може призвести до нещасних випадків, є: дія рухомих дорожніх або залізничних транспортних засобів; дія рухомих та незахищених струмопровідних частин технологічного обладнання; протиправні дії сторонніх осіб (водіїв або пішоходів); несправність робочого інвентарю, що використовується під час роботи (гострі краї, задирки та шорсткість на поверхнях робочого інвентарю тощо).

5.2. У разі погіршення самопочуття та з будь-яких інших причин, що вимагають припинення роботи, інформувати по телефону бригадира колії або іншого відповідального керівника та керувати-ся його вказівками.

5.3. Під час виникнення на переїзді перешкод, що загрожують безпеці руху (падіння на переїзді вантажу з вагонів, транспортні засоби, що зупинилися), черговий по переїзду діє у такий спосіб:

- за наявності загороджувальної сигналізації негайно вмикає її, для чого потрібно зняти пломбу з кнопки «Увімкнення загороджувальної сигналізації», натиснути її і закрити шлагбауми. Увімкнення загороджувальних світлофорів перевіряється контрольними лампочками, які є на щитку управління шлагбаумами;

- після увімкнення загороджувальної сигналізації телефоном повідомляє про те, що трапилося, чергового по станції (поїзного диспетчера), а за наявності радіозв'язку повідомляє машиністів поїздів про необхідність зупинки, а також про наявність перешкоди на переїзді, після чого вживає заходів щодо її усунення.

5.4. Черговий по станції, одержавши інформацію про несправність пристроїв переїзної сигналізації, повинен зробити запис у відповідному журналі (наприклад, Книзі форми ПУ-67), повідомити про це чергових сусідніх станцій, змінного інженера дистанції сигналізації та зв'язку або електромеханіка з обслуговування та ремонту пристроїв автоматики, телемеханіки і зв'язку, диспетчера дистанції колії або шляхового майстра чи бригадира колії, а якщо немає електропостачання – також чергового енергодиспетчера. Черговий по станції по радіозв'язку терміново передає повідомлення машиністам поїздів, які прямують без зупинок на роздільних пунктах у напрямку переїзду, про несправність пристроїв автоматики на переїзді та неодмінне проходження його з особливою пильністю й швидкістю, яка становить для переїздів без чергового 25 км/год та 40 км/год – для переїздів із черговим. Для поїздів, що зупиняються на станції, про несправність переїзної сигналізації надсилають письмові попередження або передають накази чергового по станції чи поїзного диспетчера (телефонограми).

5.5. У разі несправності переїзної сигналізації шлагбауми закриваються черговим по переїзду натисненням кнопки «Закриття шлагбаума». Якщо під час натиснення кнопки автоматичні (напів-автоматичні) або електричні шлагбауми не закриваються, а також не можна закрити механізовані шлагбауми, то черговий по переїзду повинен огородити переїзд запасними шлагбаумами, припинити рух транспортних засобів до усунення несправності.

5.6. У разі обриву на переїзді проводів контактної мережі або проводів електропостачання, що перетинають залізничні колії, черговий по переїзду повинен увімкнути загороджувальну сигналізацію, закрити шлагбауми, огородити небезпечне місце переносними сигналами зупинки на відстані не менше ніж 50 м від місця обриву, повідомити про те, що сталося, чергового по станції (поїзного диспетчера) і залишатися біля місця перешкоди до прибуття працівників дистанції електропостачання, стежачи за тим, щоб ніхто не наближався на відстань менше ніж 10 м до обірваних проводів та не торкався рейок.

5.7. У разі дорожньо-транспортної пригоди, яка сталася на переїзді, а також у межах наближення до переїзду, на відстані видимості ділянки автодороги, черговий по переїзду повинен:

- ужити заходів щодо гарантування безпеки руху поїздів і транспортних засобів;
- повідомити про подію чергового по станції (поїзного диспетчера), а також міліцію, шляхового майстра (бригадира колії) згідно з порядком, установленим Інструкцією з технічного обслуговування переїзду, та, якщо можливо, шляхову експлуатаційну організацію;

- надати домедичну допомогу потерпілим та, якщо потрібно, викликати швидку допомогу.

5.8. Під час грози та швидкості вітру 15 м/с і більше черговий по переїзду повинен контролювати роботу переїзду з виробничого приміщення (з-під навісу).

5.9. Якщо під час виконання робіт сталась аварійна ситуація або нещасний випадок, то оператор по переїзду зобов'язаний негайно припинити роботу та довести це до відома бригадира колії або

іншої відповідальної особи підприємства. У разі настання нещасного випадку зберегти до прибуття комісії з розслідування таку саму обстановку на робочому місці і той самий стан засобів виробництва, якими вони були на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), а також вжити заходів щодо недопущення подібних випадків у ситуації, що склалася. Інформувати бригадира колії або іншу відповідальну особу підприємства та далі керуватися їхніми вказівками.

5.10. У разі виникнення пожежі (ознак горіння) викликати представників пожежної охорони по телефону та вжити можливих заходів щодо евакуації людей, гасіння (локалізації) пожежі наявними засобами пожежогасіння, 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, здійснюється тільки після їхнього попереднього відключення від електромережі за допомогою вуглекислотних або порошкових вогнегасників, а в окремих випадках – сухого піску. Під час виклику пожежної служби назвати адресу об'єкта, місце виникнення пожежі, обстановку, наявність людей, повідомити своє прізвище. Виконувати вказівки керівника робіт, представників пожежної охорони щодо усунення аварійної ситуації.

5.11. У разі настання нещасного випадку надати потерпілому домедичну допомогу, дотримуючись порядку дій, згідно з Інструкцією з надання домедичної допомоги. Якщо потрібно, слід 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**



ВІДЗНАЧАЄМО У СЕРПНІ

- 2 серпня** – День високомобільних десантних військ
- 4 серпня** – День Національної поліції України
- 7 серпня** – День Повітряних Сил Збройних Сил України
- 8 серпня** – День військ зв'язку
- 14 серпня** – День будівельника
- 14 серпня** – День працівників ветеринарної медицини
- 15 серпня** – День археолога
- 19 серпня** – День пасічника
- 19 серпня** – Преображення Господне
- 23 серпня** – День Державного Прапора України
- 24 серпня** – День незалежності України
- 27 серпня** – День авіації
- 28 серпня** – День шахтаря



ЗАПИТУВАЛИ – ВІДПОВІДАЄМО

У рубриці публікуються офіційні роз'яснення центральних органів виконавчої влади, які регулюють питання у певній сфері державного нагляду, і коментарі посадових осіб, спеціалістів, наукових діячів та інших працівників заінтересованих органів виконавчої влади, а також підприємств і організацій.

Водночас звертаємо увагу, що листи (надані коментарі) не можуть містити нових правових норм, а мають лише роз'яснювальний інформаційний характер.



З наданого роз'яснення від 20.10.2015 № 3553/0/5.2-05/6/15 ми не отримали відповіді на запитання, чи можливо провести навчання лікаря ветмедицини в навчальному центрі для призначення відповідальним з нагляду за технічним станом та експлуатацією посудин, що працюють під тиском, а також відповідальним з нагляду за технічним станом та експлуатацією посудин. Проблема в тому, що в Сумській філії ДНДІ ЛД ВСЕ Класифікатором професій ДК 003:2010 (розділ «Ветеринари») та штатним розписом посади інженерів не передбачені, наявні лише посади лікарів ветмедицини, лаборантів, ветсанітарів.

За зверненням директора Сумської філії
ДНДІ ЛД ВСЕ О. Коваленка

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 25.03.2016 № 3328/2/5.2-ДП-16



Державна служба України з питань праці розглянула ваш лист щодо навчання, призначення відповідального за справний стан і безпечну дію посудин, що працюють під тиском, і в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до вимог «Правил устроювання и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением» (НПАОП 0.00-1.59-87), власник зобов'язаний призначити наказом із числа інженерно-технічних працівників, які пройшли в установленому порядку перевірку знань цих Правил, відповідальних за справний стан і безпечну дію посудин, а також відповідальних з нагляду за технічним станом та експлуатацією посудин.

Відповідальність за справний стан і безпечну дію посудин підприємства (цеху, дільниці) має бути покладена наказом на інженерно-технічного працівника, якому підпорядкований персонал, що обслуговує посудини.

Одночасно інформуємо, що НПАОП 0.00-1.59-87 чинні в частині, що не суперечить законодавству України.

За застарілою термінологією, інженерно-технічні працівники (ІТП) – це категорія працівників, яка здійснювала організацію та керівництво виробничим процесом у господарській сфері.

Щодо правомірності використання терміну «ІТП» можна дійти висновку на основі деяких нормативно-правових актів, зокрема Кодексу законів про працю України, Класифікатора професій ДК 003:2010, Закону України «Про охорону праці», в яких визначені терміни: «працівник», «робітник», «технічний службовець» тощо.

Одночасно інформуємо про те, що з метою приведення у відповідність до вимог чинного законодавства нині триває робота над проектом Правил безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском.

Згідно з вимогами Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці 26.01.2005 (НПАОП 0.00-4.12-05), працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі та студенти під час трудового

Кодекс законів про працю України допускає можливість виконання працівником у суб'єкта господарювання разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи по іншій посаді або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи. У разі суміщення посад до посадової особи повинні бути доведені посадові інструкції основної посади та посади за суміщенням, а також повинна здійснюватися відповідна доплата.

Наприклад, для осіб, які здійснюють нагляд, організують утримання у справному стані та безпечну експлуатацію вантажопідіймальних кранів, існує типова (посадова) інструкція – Типова інструкція для інженерно-технічних працівників, які здійснюють нагляд за утриманням та безпечною експлуатацією вантажопідіймальних кранів (НПАОП 0.00-5.20-94).



«Проведення обов'язкового попереднього, періодичного і позапланового медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі» входить до Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат, затвердженого постановою КМУ від 27.06.2003 № 994

і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Перший заступник Голови М. Бардонов



Просимо Вас роз'яснити правомірність вимог податкової служби щодо оподаткування ПДФО витрат, пов'язаних із проведенням періодичного річного медичного огляду працівників заводу, а саме мікрочет для проведення забору крові на аналіз. Зазначені витрати розцінюються податковою службою як додаткове благо працівнику. Забір крові проводився працівниками медичної лабораторії центральної районної лікарні безпосередньо в приміщенні медпункту підприємства.

За зверненням директора з адміністрації, систем безпеки та якості ПАТ «Славутський солодовий завод» Р. М. Білого

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ від 20.05.2016 № 11050/6/99-99-13-02-03-15



Державна фіскальна служба України розглянула лист і в межах компетенції повідомляє. Згідно з п. 19¹.1 ст. 19¹ Податкового кодексу України (далі – Кодекс), контролюючі органи здійснюють контроль за своєчасністю, достовірністю, повнотою нарахування та сплати податків, зборів, платежів, установлених Кодексом, а також надають податкові консультації відповідно до норм Кодексу.

Податкова консультація – це допомога контролюючого органу конкретному платнику податків стосовно практичного використання конкретної норми закону або нормативно-правового акта з питань адміністрування податків чи зборів, контроль за справлянням яких покладено на такий контролюючий орган (п.п. 14.1.172 п. 14.1 ст. 14 Кодексу).

Пунктом 52.1 ст. 52 Кодексу передбачено, що за зверненням платників податків контролюючі органи надають їм безоплатно консультації з питань практичного використання окремих норм податкового законодавства протягом 30 календарних днів, що настають за днем отримання такого звернення даним контролюючим органом.

Відповідно до п. 52.2 ст. 52 Кодексу податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію.

З огляду на викладене, оскільки податкова консультація надається конкретному платнику податку, то для отримання відповіді пропонуємо такому платнику звернутися безпосередньо до контролюючого органу.

Перший заступник Голови С. Білан



Під час забезпечення дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці на підприємстві виникає потреба в тлумаченні норм, які чітко не прописані.

У зв'язку з цим прошу надати роз'яснення таких норм.

1. У п. 5.7 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) (далі – Положення) зазначається: «Позачергове навчання і перевірка знань посадових осіб, а також фахівців з питань охорони праці проводяться при переведенні працівника на іншу роботу або призначенні його на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці».

Чи обов'язкове проведення навчання і перевірки знань вищевказаних посадових осіб, якщо робота, на яку їх переводять, не потребує додаткових знань з охорони праці?

2. У п. 2.6.8 Положення йдеться: «Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю».

Чи потрібно зазначені інструктажі проводити вищевказаним керівникам? Якщо так, то хто їх має проводити?

Наприклад, під час експлуатації електроустановок спеціальне навчання і перевірка знань необхідні для осіб, які залучаються до виконання спеціальних робіт, під якими розуміють роботи, до яких ставлять додаткові (підвищені) вимоги безпеки праці (розділ 2.1 НПАОП 40.1-1.21-98 «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів».



Чи потрібне проведення інструктажу з охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин для інженера з охорони праці та керівників основних виробничо-технічних служб, які підпорядковуються безпосередньо керівнику підприємства? Якщо так, то хто їх має проводити?

3. У п. 3.1 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ України від 21.05.2007 р. № 246 (далі – Порядок), вказано, що роботодавець «організовує лабораторні дослідження умов праці з визначенням шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища і трудового процесу на конкретних робочих місцях працівників відповідно до гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу з метою визначення категорій працівників, які підлягають попередньому/періодичним медичним оглядам, і подає ці дані відповідній санітарно-епідеміологічній станції».

Яка має бути періодичність зазначених досліджень?

Чи потрібен медичний огляд працівникам, на чийх робочих місцях за результатами лабораторних досліджень не виявлено перевищень допустимих показників та немає шкідливих і небезпечних виробничих чинників?

*За зверненням керівника відділу охорони праці
ТОВ «ЕСУ» С. В. Верби*



Існує Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, що затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробленням сировини, матеріалів тощо (п. 6.11 НПА ОП -0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці»

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 18.04.2016 № 4452/2/5.4-ДП-16



Державна служба України з питань праці розглянула звернення керівника відділу охорони праці Товариства з обмеженою відповідальністю «ЕСУ» від 12.03.2016 р. щодо надання роз'яснення деяких вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15 (далі – Типове положення), і в межах компетенції повідомляє таке.

Процедура та порядок проведення навчання з питань охорони праці визначається на підставі ст. 18 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон) і Типового положення.

Загальна норма щодо навчання з питань охорони праці та проведення інструктажів під час прийняття на роботу і в процесі роботи визначена ст. 18 Закону, відповідно до якої працівники повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій.

Відповідно до п. 3.1 Типового положення, працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі під час трудового і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварій.

В окремих випадках, передбачених п. 5.7 Типового положення, проводиться позачергове навчання і перевірка знань з питань охорони праці, а саме:

- у разі переведення працівника на іншу роботу або призначення його на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці;
- після нещасного випадку;
- у випадку змін чи прийняття нових нормативно-правових актів та в інших випадках.

З огляду на вищезазначене у разі переведення працівника на іншу роботу, яка не потребує додаткових знань з питань ОП, проводити позачергове навчання та перевірку знань немає потреби.

Пунктом 6.8 Типового положення визначено, що первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

Зважаючи на зазначене, первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі безпосередньому керівнику робіт (начальнику структурного підрозділу, майстру) проводить керівник вищого рівня, у тому числі інструктаж з охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин.

З урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці на підприємстві розробляються і затверджуються відповідні положення про навчання з питань охорони праці, що визначено у п. 3.2 Типового положення.

Стосовно проведення лабораторних досліджень умов праці для визначення категорій працівників, які підлягають медичному огляду, періодичності таких досліджень та необхідності



Санітарно-гігієнічні характеристики умов праці визначають: Державні санітарні норми і правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248, та Порядок складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, затверджені наказом МОЗ від 13.12.2004 № 614

Періодичність проведення медичного обстеження залежить від сфери господарської діяльності, санітарно-гігієнічних характеристик умов праці та визначається державною санітарно-епідемічною службою. Медичні огляди найбільш відповідальних осіб (зокрема, диспетчерів) проводяться через кожні 6 місяців.

медичного огляду працівникам, на чиїх робочих місцях за результатами лабораторних досліджень не виявлено перевищень допустимих показників і немає шкідливих і небезпечних чинників, зазначаємо таке.

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці», роботодавець організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

Так, відповідно до вимог ст. 7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» підприємства, установи і організації зобов'язані у випадках, передбачених санітарними нормами, забезпечувати лабораторний контроль за виконанням вимог цих норм щодо безпеки використання (зберігання, транспортування тощо) шкідливих для здоров'я речовин та матеріалів, утворюваних внаслідок їх діяльності викидів, скидів, відходів та факторів, а також готової продукції.

Зокрема, згідно із санітарно-гігієнічними і санітарно-протиепідемічними правилами і нормами «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны» № 4617-88, вміст шкідливих речовин у повітрі робочої зони підлягає контролю відповідно до вимог методичних вказівок «Контроль содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны» від 29.09.1985 р. № 3936. Відповідно до п. 4.2.5 ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны», періодичність контролю (за винятком речовин, зазначених у п. 4.2.4) встановлюється залежно від класу небезпеки шкідливої речовини: для I класу – не рідше ніж 1 раз на 10 днів, II класу – не рідше ніж 1 раз на місяць, III і IV класів – не рідше ніж 1 раз на квартал. Залежно від конкретних умов виробництва періодичність контролю може бути змінена за узгодженням з органами державного санітарного нагляду. За встановленого відповідно вмісту шкідливих речовин III, IV класів небезпеки рівня ГДК допускається проводити контроль не рідше ніж 1 раз на рік.

Таке зменшення кратності можливе тільки для речовин III та IV класу, для речовин I та II класу небезпеки зменшення кратності не передбачене.

Дослідження рівнів шуму на робочих місцях не рідше ніж 1 раз на рік мають проводитися згідно з вимогами п. 3.3 ГОСТ 12.1.003-83 «ССБТ. Шум. Общие требования безопасности».

Згідно з п. 9.6 ДСН 3.3.6.039-99 «Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації», контроль рівнів загальної та локальної вібрації на робочих місцях повинен проводитися під час введення в експлуатацію і далі 1 раз на рік.

Вимірювання параметрів мікроклімату на робочих місцях не рідше ніж 2 рази на рік (теплий і холодний період року), а також під час приймання в експлуатацію нового технологічного устаткування, внесення технічних змін до конструкції устаткування, що діє, організації нових робочих місць повинні проводитися відповідно до вимог п. 3.2 ДСН 3.3.6.042-99 «Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень».

Для вирішення питання щодо організації робочих місць, тривалості робочої зміни тощо слід проводити дослідження рівнів напруженості електромагнітного поля чи щільності електромагнітних полів (ЩЕП) згідно з вимогами ДСН 3.3.6.069-2002 «Державні санітарні норми та правила при роботі з джерелами електромагнітних полів».

У процесі здійснення трудової діяльності на працівника впливають різні виробничі чинники, їх постійний вплив може викликати погіршення стану здоров'я працівника, а отже, і можливе виникнення професійного захворювання.

Відповідно до пп. 1.4, 1.5 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246, 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 і трудового процесу;
- виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше під час роботи на попередніх виробництвах, і попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь).

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 конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;
- розробки індивідуальних і групових закладів охорони здоров'я та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами медичного огляду до групи ризику;
- проведення відповідних оздоровчих заходів.

З огляду на вищезазначене, періодичні медичні огляди необхідно проводити і в тих випадках, коли небезпечні виробничі чинники відсутні.

Перший заступник Голови М. Бардонов



Виконавча дирекція Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України стурбована ситуацією щодо організації роботи із складення санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, інформаційних довідок і проведення розслідувань причин виникнення професійних захворювань, що склалася в багатьох областях України.

Лист виконавчої дирекції Фонду від 13.05.2016 № 94-05-3

**ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
від 06.05.2016 № 5171/2/4.5-ДП-16**



Державна служба України з питань праці розглянула лист виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 13.05.2016 № 94-05-3 стосовно організації роботи зі складення санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, інформаційних довідок та проведення розслідувань причин виникнення професійних захворювань та повідомляє наступне.

Можливість здійснення функцій і повноважень з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та функцій із здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників визначено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 88-р.

Згідно з підпунктом 103 пункту 4 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423, Мінсоцполітики інформує в межах повноважень, передбачених законом, та надає роз'яснення щодо реалізації державної політики з питань, що належать до компетенції Мінсоцполітики.

Частиною першою статті 2 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» передбачено, що діяльність міністерств та інших центральних органів виконавчої влади ґрунтується на принципах верховенства права, забезпечення дотримання прав і свобод людини і громадянина, безперервності, законності, забезпечення єдності державної політики, відкритості та прозорості, відповідальності.

Так, листом від 15.03.2016 № 3732/0/14-16/13 (додається) Мінсоцполітики роз'яснило, що до приведення нормативно-правових актів з гігієни праці у відповідність до чинного законодавства посадові особи Держпраці при здійсненні державного нагляду (контролю) у цій сфері мають керуватися в межах компетенції чинними законами України та нормативно-правовими актами з гігієни праці.

Відповідно до пункту 7 Положення Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи.

З метою проведення розслідування обставин та причин виникнення гострих, хронічних професійних захворювань, отруєнь та забезпечення складення санітарно-гігієнічних характеристик умов праці для подальшого визначення зв'язку захворювання з умовами праці посадові особи Держпраці керуються вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» (далі – Постанова № 1232) та наказу Міністерства охорони здоров'я України від 13.12.2004 № 614 «Про затвердження Порядку складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23.02.2005 за № 260/10540 (далі – Порядок).

У ході розслідування випадків професійних захворювань використовуються форми документів, що затверджені вищезазначеними нормативно-правовими актами. Форми друкуються на бланку Головного управління (Управління) Держпраці відповідної області, підписуються лікарем з гігієни праці та затверджуються начальником Головного управління (Управління) Держпраці відповідної області.

Згідно з пунктом 1.24 Порядку облік санітарно-гігієнічних характеристик здійснюється в Головному управлінні (Управлінні) Держпраці відповідної області за формою згідно з додатком 5 до Порядку.

Відповідно до пункту 92 Постанови № 1232 реєстрація та облік випадків професійних захворювань (отруєнь) Головним управлінням (Управлінням) Держпраці відповідної області ведеться у журналі обліку професійних захворювань (отруєнь) за формою згідно з додатком 18 до цієї Постанови на підставі повідомлення про професійне захворювання (отруєння) за формою П-3 та актів за формою П-4.



Відповідно до п.25 розділу 3 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96, Держпраці забезпечує складення санітарно-гігієнічних умов праці для подальшого визначення зв'язку захворювання з умовами праці.

Перший заступник Голови М. Бардонов



Згідно з п. 20 розділу 4 Положення про Державну регуляторну службу України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.12.2014 № 724, Регуляторна служба надає роз'яснення положень законодавства з питань державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності.

ЛИСТ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
від 15.03.2016 № 3732/0/14-16/13



Міністерство соціальної політики розглянуло лист щодо нормативно-правових актів, якими повинні керуватись посадові особи Держпраці при здійсненні державного нагляду (контролю) у сфері гігієни праці, і повідомляє.

Відповідно до Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96, на Держпраці покладені зокрема функції з реалізації державної політики у сфері гігієни праці, а саме: з нагляду (контролю) за факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність яких може шкодити здоров'ю працівників; виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань, дотриманням вимог санітарних норм та правил, своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників, наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників тощо.

Відповідно до п. 12 Порядку здійснення заходів, пов'язаних з утворенням, реорганізацією або ліквідацією міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.10.2011 № 1074, орган виконавчої влади, утворений в результаті реорганізації, здійснює повноваження та виконує функції у визначених Кабінетом Міністрів України сферах компетенції з дня набрання чинності актом Кабінету Міністрів України щодо можливості забезпечення здійснення таким органом повноважень та виконання функцій органу виконавчої влади, що припиняється.

Можливість забезпечення здійснення покладених на Держпраці функцій і повноважень з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та функцій здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників визначено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 88-р.

До приведення нормативно-правових актів з гігієни праці у відповідність до чинного законодавства посадові особи Держпраці при здійсненні державного нагляду (контролю) у цій сфері мають керуватися в межах компетенції чинними законами України та нормативно-правовими актами з питань гігієни праці.

Водночас просимо вжити невідкладних заходів для прискорення підготовки нормативно-правових актів, необхідних для реалізації постанови Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442.

Заступник Міністра В. Ярошенко



Аналіз звернень громадян, що надходять до Держпраці стосовно організації медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічному обов'язковому медичному огляді осіб віком до 21 року, засвідчив, що ситуація в цьому напрямі є складною.

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
від 26.05.2016 №58/03/2/4.5-ДП-15



У зв'язку із складною ситуацією, що склалась з організацією медичних оглядів працівників певних категорій Державна служба України з питань праці повідомляє наступне.

Держпраці утворена відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» шляхом злиття Державної інспекції з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки і покладення на неї функцій з питань гігієни праці та здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

Можливість здійснення покладених на Держпраці постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» (далі – Положення) функцій і повноважень з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та функцій із здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників визначено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 88-р.

Серед основних із покладених на Держпраці функцій є реалізація державної політики у сфері гігієни праці. Основними завданнями гігієни праці є профілактика професійних захворювань, вивчення стану здоров'я працівників в умовах дії факторів виробничого середовища, моніторинг стану здоров'я працівників тощо.

Відповідно до підпункту 15 пункту 4 Положення Держпраці відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань, своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників, наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників.

Так, відповідно до підпункту 27 пункту 4 Положення Держпраці проводить моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є складовою державного соціально-гігієнічного моніторингу (далі – моніторинг).

Моніторинг – це система спостереження, аналізу, оцінки і прогнозу стану здоров'я населення та середовища життєдіяльності людини, а також виявлення причинно-наслідкових зв'язків між станом здоров'я населення та впливом на нього факторів середовища життєдіяльності людини.

Підпунктом 1 пункту 7 постанови Кабінету Міністрів України від 22.02.2006 № 182 «Про затвердження Порядку проведення державного соціально-гігієнічного моніторингу» визначено, що моніторинг проводиться шляхом вивчення показників стану здоров'я працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічному обов'язковому медичному огляді осіб віком до 21 року.

З метою виконання вищезазначених функцій на сьогодні використовується наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій», що зареєстрований в Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за № 846/14113 (далі – Порядок).

Так, листом від 15.03.2016 № 3732/0/14-16/13 Мінсоцполітики роз'яснило, що до приведення нормативно-правових актів з гігієни праці у відповідність до чинного законодавства посадові особи Держпраці при здійсненні державного нагляду (контролю) у цій сфері мають керуватись у межах компетенції чинними законами України та нормативно-правовими актами з гігієни праці.

Відповідно до пункту 7 Положення Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи.

У зв'язку з вищевказаним, територіальні органи Держпраці до приведення у відповідність чинного законодавства можуть керуватись зазначеним Порядком, зокрема: за заявою роботодавця визначати категорії працівників, які підлягають медичним оглядам, узгоджувати списки працівників, які підлягають медичним оглядам, брати участь у складанні Заключного акта та розробці санітарно-протиепідемічних заходів; узагальнювати та аналізувати оперативну інформацію за результатами проведення попереднього (періодичних) медичних оглядів працівників.

Перший заступник Голови М. Бардонов



Базовими нормативними документами, що регулюють порядок проведення медичних оглядів працівників, є: Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом МОЗ від 21.05.2007 № 246, і Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів, затверджений наказом МОЗ, МВС від 31.01.2013 № 65/80.



Рубрику веде
Тетяна Бреус

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:
dnorop@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»

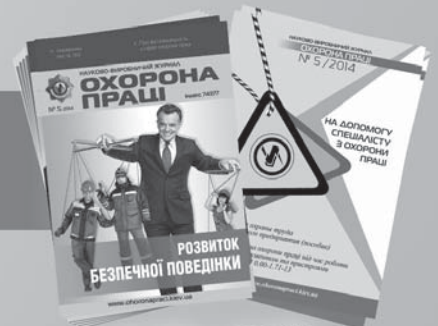
Індекси журналів:

«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