

■ Профілактика
кардіоваскулярних захворювань

■ Атестація робочих місць:
функції СОП



НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

№ 10/2016

індекс 74377



www.ohoronapraci.kiev.ua

БЕЗПЕКА ПОНАД УСЕ!

АВЦЕНТР

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

3M

CERVA

DUPONT

BICAP

BLS

UNIVET

EVONIK

MAPA

SCOTT

VOCHOC

VOSS



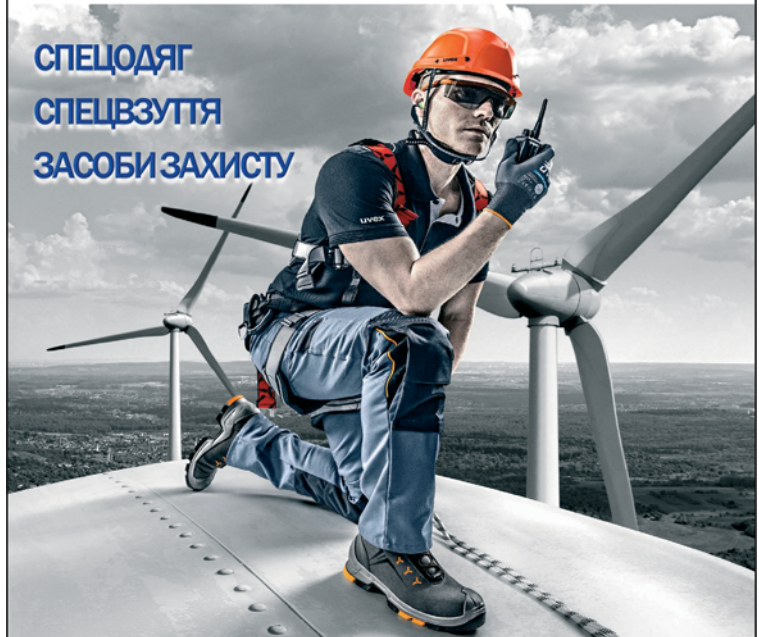
+380 44 230-87-07

WWW.AVCENTR.COM.UA

ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

ВОСТОК СЕРВИС

СПЕЦОДЯГ
СПЕЦВЗУТТЯ
ЗАСОБИ ЗАХИСТУ



uvex 3M Ansell PANDA HECKEL JSP
NITRAS SAFETEC Honeywell SAFETY.Lab plum

ТОВ «Восток-Сервіс»

Київ: 0(44) 422-95-30

Харків: 0(57) 766-72-91

Одеса: Стецкевич-Спецодежда 0(48) 729-38-90

ukrvostok.prom.ua

Дніпропетровськ: 0(562) 36-68-86

Кривий Ріг: 0(56) 409-67-31

«АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ»

при редакції журналу «Охорона праці»

ЗАПРОШЕННЯ

Тільки у нас ви зможете набути знань із системного менеджменту. Детальніше на сайті журналу www.ohoronapraci.kiev.ua в розділі АКАДЕМІЯ. Пропонуємо для вас цілісні курси семінарів-практикумів у сфері якості, екології, енергозбереження, соціальної відповідальності та охорони праці, відповідно до вимог найкращих навчальних програм Європейського Союзу і вітчизняного законодавства. Кожний курс складається з трьох дводенних модулів.



Удосконалюватися не обов'язково.
Вивчання – справа
добровільна. Глибинні знання
мають прийти в систему ззовні
та лише за запрошенням.

Едвардс Демінг

Місце проведення:

м. Київ, вул. Попудренка, 10/1
(приміщення редакції журналу)

Детальніше – на сайті
ohoronapraci.kiev.ua

I
модуль

**«РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ
НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ»**

II
модуль

«АУДИТ І СЕРТИФІКАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ»

III
модуль

**«МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ
В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ»**

- Структуровані знання на курсах науково-практичних семінарів, тренінгів, майстер-класів із системного менеджменту.
- Повний обсяг інформації для успішної розробки і впровадження інтегрованої системи менеджменту у вашій компанії.
- Особливість курсу – викладення матеріалу через призму управління ризиками в системах менеджменту.

- Практичне застосування знань на базі бізнес-кейсів і ділових ігор.
- Програма може бути розширена або до неї можуть бути внесені відповідні уточнення з урахуванням потреб компанії.
- За умови успішного складання іспиту учасник отримує сертифікат міжнародного зразка від нашого партнера – ТОВ «Технічні та управлінські послуги», корпоративного партнера TÜV SÜD в Україні.

Вартість навчання за одним модулем для однієї особи становить **1410 грн (із ПДВ)** без оплати проїзду та проживання

Набір учасників проводиться за телефоном **(044) 559 19 51**

ПЕРЕДПЛАТНА АКЦІЯ ВІД ЖУРНАЛУ «ОХОРОНА ПРАЦІ»

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Передплатіть журнал «Охорона праці» на 2017 рік з 1 листопада до 2 грудня та отримайте один із цінних призів.

Для того щоб узяти участь у розіграші, вам потрібно:

- передплатити журнал до 2 грудня 2016 року;
- надіслати копію абонементу про передплату до редакції не пізніше 16 грудня.

На абонементі слід обов'язково вказати контактний номер телефону.

Поштова адреса:

02100, м. Київ, вул. Попудренка, 10/1,

ДП «Редакція журналу «Охорона праці»

Електронна адреса: peredplata.op@gmail.com



Розіграш призів відбудеться
23 грудня 2016 року



ПРИЗИ*:

I місце – планшет

(у разі передплати від п'яти примірників на місяць)

II місце – електронна книжка

(у разі передплати від двох до чотирьох примірників на місяць)

III місце – флеш-накопичувач

(у разі передплати одного примірника на місяць)

Заохочувальні призи: чашки, футболки, кепки, блокноти, планінги, ручки, квартальні календарі з логотипом журналу

*Щоб отримати приз, потрібно сплатити 1 грн.

Передплатити журнал
також можна в редакції
за номером телефону
(044) 559 19 51
або в найближчому
поштовому відділенні.

Редакційна колегія

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

Большан Георгій Олександрович — заступник виконавчого директора Асоціації незалежних експертів України «Укреспект»

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

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

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

Мірошніченко Олексій Валентинович — виконавчий віце-президент Конфедерації роботодавців України

Савчук Сергій Петрович — Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні

Українець Сергій Якович — заступник голови Укрнафтогазпрофспілки

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

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

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



Зміст

■ Безпека праці

Дмитро Матвійчук,
Людмила Солодчук
Гідні бути роботодавцями **4**
Інтерв'ю на актуальну тему

Дмитро Матвійчук
Травматизм зростає **8**
*Результати роботи
Держпраці з початку року*

Дмитро Селявін
**Бути чи не бути
атестації робочих місць?** **12**
*На що вплине
зміна цієї процедури
або взагалі її скасування*

Олег Моїсеєнко
**Атестація робочих місць:
функції служби охорони праці** **16**
*Хто має проводити
атестацію робочих місць
і з чого потрібно починати*

Дмитро Селявін
**Є така професія –
працю охороняти** **20**
*На що слід очікувати
студентам, які обирають
спеціальність «Охорона праці»*

Вадим Кобець
**Які спеціалісти
з ОП потрібні сьогодні** **22**
*Як європейський освітній
підхід може вплинути
на вітчизняну систему
підготовки у ВНЗ*

Ольга Грінцова
Лідерство та відповідальність **26**
*Ефективність
охорони праці прямо залежить
від ступеня турботи
керівництва про комфорт
і безпеку персоналу*

Ростислав Сурін,
Володимир Ященко
Тема для обговорення **30**
*Хто і як повинен підбирати
ЗІЗОД та чому потрібно
терміново переглянути
Кодекс цивільного
захисту України*

Олександр Лисенко
ОHSAS 18001: крок за кроком **32**
*Процедури підготовки
й реагування в надзвичайних
ситуаціях*

Костянтин Теличко
План ліквідації **36**
*Концепція реформування
Державної служби України
з надзвичайних ситуацій*

Олена Семко
Трагедія у Світловодську **38**
*Про безпеку робіт у колодязях та
інших замкнених просторах*

Микола Федоренко
Окрема думка: варіанти дій **40**
*У наступній редакції Порядку
має бути врегульовано суперечливі
питання щодо оформлення окремої
думки*

Володимир Потебешко
Драбина не підходить **44**
*Порушення норм безпеки можуть
закрастися навіть у документи,
що регулюють порядок безпечного
виконання робіт*

Микола Федоренко
**Уроки державної мови:
огородження чи огорожа?** **46**
*Про особливості використання
певних термінів у чинних НПАОП*

■ Медицина праці

Лариса Резник, Тетяна Лавренко
Бережемо й тренуємо серце **48**
*Рекомендації медиків щодо
попередження й профілактики
кардіоваскулярних захворювань
на робочих місцях*

■ Соціальний захист

Олександр Калашнюк
Гіркий урок **52**
*Як може змінитися хід
розслідування, якщо укладений
між працівником і роботодавцем
цивільно-правовий договір має
всі ознаки трудового*

■ На допомогу фахівцю з охорони праці

**Стратегія Європейського Союзу
з розвитку здоров'я та безпеки праці
на 2014–2020 роки**

**На шляху сертифікації СУОП:
алгоритм дій**



Читайте в наступному номері:

Безпечне проведення газонебезпечних робіт
Охорона праці в малому бізнесі

На першій сторінці обкладинки колаж Олександра Антоненка

ЧИТАЙТЕ НАС НА

www.facebook.com/1415021262063604

facebook

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:

Київська та м. Київ, Рівненська, Житомирська обл. –
Фандеев Олександр Іванович (044) 296-01-73
Луганська, Сумська, Харківська та Чернігівська обл. –
Селявін Дмитро Юрійович (066) 433-66-56
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, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська,
Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька обл. –
Купира Зінаїда Степанівна (097) 314-40-74

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 04.10.2016. Формат 60х84/8.
Папір – крейдований глянцева. Друк – офсетний.
Ум. друк. арк. – 14,02. Наклад 3 909. Зам. № 1112.
Надруковано в друкарні ТОВ «Інтерекспресдрук».
03680, Київ, вул. Сим'ї Сосніних, 3.
Журнал видається українською та російською мовами.
Загальний наклад – 5 672 прим.
Редакція журналу «Охорона праці» – колективний член
Європейської асоціації з безпеки.

© ОХОРОНА ПРАЦІ

Передплатний індекс 74377

Передплата ціна – 97 грн 85 коп.

Диспенсер протишумових вкладишів **3M™ One Touch™ Pro**

Захист слуху завжди під рукою.

- ✓ Диспенсер можна встановити як на горизонтальну, так і на вертикальну поверхню
- ✓ Зроблений з ABS-пластику: стійкий до ударів і перепадів температур
- ✓ Стійкий до впливу сонця, дощу, вітру
- ✓ Візуальний індикатор підкаже, коли потрібно замінити колбу
- ✓ Видає чітко по одному вкладишу за одне обертання
- ✓ Швидко і легко заправляти: на заміну колби знадобиться не більше хвилини

Тільки в період із серпня до листопада 2016 року Ви можете отримати новий диспенсер на спеціальних умовах! Зверніться до офіційних дистриб'юторів 3M, щоб дізнатися про деталі!



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

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

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

Гідні бути роботодавцями



На початку жовтня світова спільнота, а разом з нею і Україна, відзначає Всесвітній день дій за гідну працю. Що повинні зробити влада та роботодавці, щоб робота в Україні була гідною людини? Це запитання журнал адресував впливовому експерту, який давно і дуже професійно займається аналізом та підготовкою нормативно-правових актів у сфері трудового законодавства, охорони праці та соціального захисту працівників, і отримав дуже несподівану відповідь: «Це питання із розряду «як врятувати світ». Тож відповідати на нього немає сенсу».

Гідна праця в Україні – це нездійсненна мрія чи все ж таки досяжна реальність? Як можуть забезпечити гідні умови праці ті, хто, власне, і створює робочі місця. Відповісти на ці запитання погодився новообраний голова Федерації роботодавців України (далі – Федерація), голова наглядової ради АТ «Ветропак Гостомельський склзавод» Дмитро Олійник. Звичайно, журнал передусім цікавила охорона праці як важлива складова такого явища, як гідна праця.

Дмитре Миколайовичу! Як, на Вашу думку, держава має стимулювати роботодавців, щоб підвищити їхню увагу до питань охорони праці?

З самого початку одним з ключових завдань Федерації було забезпечення балансу інтересів у сфері трудових відносин, охорони та гігієни праці. Це завдання залишатиметься в наших планах і надалі. І ми активно працюємо в цьому напрямі: від участі у формуванні проекту Трудового кодексу до підготовки підзаконних актів на кшталт порядку здійснення державного нагляду, розслідувань нещасних випадків на виробництві, проведення навчання з охорони праці тощо, а також документів, що регулюють відносини між працівниками, роботодавцями, профспілками та Держпраці.

Щодо стимулювання з боку держави, то головний стимул для підприємницької діяльності – це можливість отримання прибутку. Та на жаль, сьогодні держава створює такі умови для ведення бізнесу, що питання охорони праці часто відходять на другий чи навіть третій план на тлі проблем виживання підприємств. Як не дивно, інвестор, роботодавець змушений боротися за право надати людям в Україні роботу, платити зарплату і податки. Хоча, здавалося б, держава теж має бути в цьому зацікавлена.

Коли Ви особисто як керівник відчували, що охорона праці – це дуже важливо?

В історії моїх відносин як скловиробника з одним із партнерів (замовником нашої продукції – виробником безалкогольних напоїв) стався один прикрий інцидент: у споживача в руках вибухнула скляна пляшка нашого виробництва з напоєм. Лабораторні дослідження уламків скла засвідчили, що на підприємстві не порушувалася технологія виробництва. У результаті розслідування



цього випадку виявилось, що споживач або інсценував вибух пляшки, або ж його взагалі не було, а свідки надали завідомо неправдиву інформацію. Мета провокації очевидна – отримати компенсацію від виробника напою.

Для мене ця історія стала серйозною школою відповідальності і призвела до усвідомлення важливості жорсткого дотримання технології виробництва, адже безпечність та якість сьогодні є конкурентною цінністю будь-якої продукції. Якби такий інцидент дійсно мав місце, він би дуже дорого коштував всьому нашому підприємству. Життя вчить.

Тут доречне запитання про відповідальність: чи погоджується Федерація з необхідністю підвищення відповідальності роботодавців (керівників та власників підприємств) за невиконання законодавства з охорони праці?

Ні, на нинішньому етапі з цим погодитися не можна. Бо проблема відповідальності не у сумах штрафів чи строках позбавлення волі. Проблема – у корумпованій касті чиновництва, яка використовує систему контролю і покарання не для забезпечення права людини на безпечні умови праці, а для власної наживи і тиску на роботодавця. Спочатку треба позбутися цього прогнилого прошарку влади, а потім казати про більш жорсткі, але справедливі норми покарання.

Давайте поговоримо про відповідальність роботодавця як виробника продукції та подумаємо, що ефективніше – створення системи державних стандартів та державного контролю відповідності товару або послуг встановленим стандартам або ж оцінка цих товарів та послуг на ринку і персональна відповідальність бізнесмена за їхню безпечність та якість. Сьогодні, в умовах поки що формування цивілізованих правил гри і великої недовіри споживача до пропозицій ринку, від-

повідальність інвестора перед споживачем є набагато ефективнішою за систему будь-якого державного контролю. Це ж простіше — домовитися з одним чи кількома перевіряючими, ніж зі споживачем. Ми маємо перезапустити цю систему через підвищення відповідальності виробника. Неякісне і небезпечне не купуватимуть. У світі ця система працює ефективно. Згадаємо, як відомі автомобільні гіганти відкликають автомобілі якоїсь моделі, якщо в ній знайшли системний збій. І на збій цей, до речі, можуть звернути увагу і споживачі. Виробник не може ризикувати своїм іміджем.

В охороні праці ті ж самі підходи. Якщо я як керівник не забезпечую систему охорони праці, і в мене станеться якась біда, то вона буде мати для мене наслідки. Запитання виникнуть не тільки у правоохоронних органів, але й у колективу, чому, наприклад, немає попереджувальної таблички біля джерела небезпеки, чи, скажімо, чому вчасно не перевірено те чи інше устаткування на справність.

Як Ви як голова Ради Федерації роботодавців України оцінюєте готовність роботодавців вести дійсно цивілізований бізнес, як це відбувається в Європі, на яку ми всі рівняємося?

Ми всі різні, як, власне, і наша країна. Є ті, які розуміють, інвестують у виробництво та охорону праці, і від цього виграють, працюють на ринках Європи та світу. Є такі, що економлять, ховаються від наглядових органів, не розвиваються. А є й такі, що порушують по-чорному: не сплачують податків, видають один товар за інший, наймають людей без офіційного працевлаштування та ще й змушують їх працювати в якомусь підвалі, економлячи на питаннях безпеки. Ми вважаємо їх не роботодавцями, а порушниками закону. Якраз саме тут держава має виконувати функцію контролю. Ці так звані роботодавці руйнують ринок, це наші класові вороги. Ми такі підприємства не вітаємо!

Федерація бере участь у «звільненні» ринку від недобросовісних гравців?

Звичайно! Члени нашої Федерації — а це галузеві та регіональні об'єднання роботодавців — як ніхто знають проблеми своїх ринків. Найбільше всього «перегинів» там, де людина найлегше розстається з грошима і найважче перевірити якість отриманих товарів чи послуг. Наприклад, фармацевтична галузь. Об'єднання організацій роботодавців медичної та мікробіологічної промисловості — одне з найактивніших. Вони спілкуються між собою, з нами, з Міністерством охорони здоров'я, моніторять ситуацію на ринку і дуже швидко виявляють підробки, орієнтуючись на ціну товару тощо. Ще один приклад — горілчана галузь, тут акциз і чорний розлив. У сараях з чайника розливають пійло в пляшки, де зберігалась отрута для пацюків. Причому в пляшки дорогого сегменту. Тут держава і бізнес повинні об'єднатися і працювати разом.

Як Ви можете оцінити свій рівень обізнаності в питаннях охорони праці? Коли востаннє, як і належить керівникові, проходили навчання з охорони праці?

Я все життя працюю і глибоко обізнаний в питаннях розвитку реального сектору економіки. У частині охорони праці я можу бути, думаю, досить кваліфікованим експертом. Якщо хтось будуватиме підприємство, можу надати поради щодо організації управління охороною праці, поділитися досвідом впровадження тих чи тих міжнародних стандартів: управління якістю, безпекою, енергозбереження, соціальної відповідальності. На моє глибоке переконання, у будь-якій інвестиції, економічній моделі, у функціонуванні будь-якого підприємства дуже важливою є безпекова складова. Це у першу чергу відповідальність перед людьми.

Свого часу я захопився працями Генрі Форда. Одна із його цитат є моєю улюбленою і згодом знайшла практичне відображення: «Я маю заводи, на них працюють люди. Заберіть у мене людей, але залиште заводи, і через пару років на цьому місці виросте бур'ян. Заберіть у мене заводи, але залиште людей, і через пару років ми побудуємо нові заводи — набагато кращі та ефективніші».

Я ніколи не шкодував, що, приймаючи рішення інвестувати в той чи інший проект, насамперед звертав увагу на те, як буде формуватися команда, які будуть ставитися перед нею завдання і (щодо охорони праці) як будуть реалізовані в її роботі питання безпеки. На 100% вважати себе експертом у сфері охорони праці я не можу, але як досягти балансу між економічною ефективністю бізнесу і створенням гідних умов праці (а це не лише заробітна плата, але й кваліфіковані, здорові робочі місця), не тільки знаю, а й підкажу.

Тепер щодо навчання з охорони праці. У мене на підприємстві «хитра» посада, я голова наглядової ради. У поле моєї відповідальності не входить безпекова складова, це функції, обов'язки генерального та технічного директорів, головного інженера. Якщо бути абсолютно відвертим, передбачене законодавством навчання з ОП я проходив ще тоді, коли працював директором з розвитку Гостомельського склозаводу. А це було наприкінці 90-х років минулого століття. Але, на мою думку, навчан-

ням з ОП можна назвати не тільки участь у відповідних тематичних заняттях чи семінарах, які завершуються складанням іспитів і видачею посвідчення. Навчання з охорони праці — це участь у впровадженні на підприємствах міжнародних стандартів у сфері менеджменту, які передбачають обов'язкову оцінку всіх ризиків у виробничому процесі.

І таке навчання я проходив у минулому році на Гостомельському склозаводі. Спільно з партнерами зі Швейцарії та Австрії ми перезапускали систему управління виробництвом. Там було багато складових. Зокрема, ми досліджували безпекові питання у всьому ланцюжку виробництва, починаючи від лабораторії, складу сировини і закінчуючи складом готової продукції. За результатом цієї оцінки ризиків ми вирішили інвестувати кошти в мо-

«Я маю заводи, на них працюють люди. Заберіть у мене людей, але залиште заводи, і через пару років на цьому місці виросте бур'ян. Заберіть у мене заводи, але залиште людей, і через пару років ми побудуємо нові заводи — набагато кращі та ефективніші».

Генрі Форд

дернізацію залізної дороги та залізничного мосту, які перебувають на балансі підприємства. Ми зрозуміли, що там є небезпеки і туди потрібно вкладати кошти.

Ми обговорювали також системи обдування та вентиляції робочого місця формувальника скляних виробів. Шукали компромісу — як запобігти виснаженню людини, що працює у складному температурному режимі, і при цьому не порушити технологічний процес виготовлення скляних виробів. Адже ніде у світі не передбачено кондиціонування склоформуєчих машин — від цього скло пливе. Ми визначили періоди часу, коли оператор стоїть в зоні машини і коли переходить у зону обдування. Причому обдування не може різко контрастувати з високими температурами, щоб запобігти захворюванню працівників. Інакше кажучи, це була хороша школа охорони праці.



До речі, чотири роки тому саме на базі Гостомельського склозаводу Федерацією було проведено навчальний семінар із залученням спеціалістів Міжнародної організації праці для 23 спеціалістів з охорони праці промислових галузей (хімічна, гірничодобувна, машинобудувальна) щодо застосування положень МОП-СУОП 2001 стосовно виявлення та усунення ризиків на робочому місці.

Ви згадали про свій досвід впровадження на підприємствах міжнародних стандартів управління, про оцінку ризиків. Як ставитеся до більш широкого впровадження ризик-орієнтованих підходів у сфері охорони праці в Україні?

Щодо ризик-орієнтованих підходів до забезпечення безпеки працівників, то наша Федерація неодноразово заявляла про їхню підтримку і прогресивність. Проте, як завжди в нашій країні, все робиться через «заднє крильце». Ризик-орієнтований метод має бути альтернативним нормативно-адміністративному, який зберігається в цій сфері державного регулювання ще з радянських часів. Водночас, заявляючи про необхідність впровадження обов'язкових для роботодавців систем аналізу ризиків, влада не збирається відмовлятися від регулювання всіх безпекових процедур своїми наказами і директивами, яких, до речі, сьогодні налічується понад 3000. Так не вийде!

Тим паче, з огляду на нестачу ресурсів для забезпечення кадрами і фінансами системи державного регулювання охорони праці. Тож, напевно, вже час державі відмовлятися від тягаря неефективного регулятора

у сфері, де мають діяти механізми аналізу ризиків і їх страхування, як це прийнято у цивілізованому світі.

Я особисто неодноразово запускав систему менеджменту якості на підприємстві, і пам'ятаю, який був спротив, всі казали, що це зайві папірці. Але ми цю проблему подолали. Для мене дуже важливо особисто брати участь у всіх процесах, які відбуваються на підприємстві. Для того щоб бути реально ефективним керівником, потрібно власноруч виконати багато операцій. Коли ти знаєш зсередини, як працює та чи інша технологічна модель, це дає основу для іншого розуміння ситуації. Зараз, як кажуть у світі, треба одночасно робити дві речі — входити в деталі і підійматися, як на вертольоті, і бачити процес згори. Тоді система управління формується більш ефективно.

Чи є у роботодавців можливість фінансувати підготовку окремих нормативно-правових актів з охорони праці, в яких відчують гостру потребу галузі? Адже чинні НПАОП дуже застарілі, а на розробку нових у держави немає коштів.

Роботодавці і робітники як платники податків в державі вже і так фінансують всю систему органів влади. А з вашої пропозиції виходить, що я мушу частину роботи чиновника, якому плачу за роботу, взяти на себе?

Хоча в силу обставин і потреб роботодавців Федерація і так допомагає органам влади розробляти нормативні акти. Паралельно ми генеруємо власні проекти законодавчих та нормативних актів. Так, наприклад, підготовлені зміни до Постанови КМУ від 27 червня 2003 р. № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат».

Тут ми пропонуємо, повертаючись до вашого запиту про стимули, впровадити **новий механізм стимулювання роботодавців поліпшувати рівень захисту працівників від дії шкідливих та небезпечних факторів**. Простіше кажучи, сьогодні підприємство відносить до витрат виробництва вартість придбання тільки тих засобів колективного та індивідуального захисту, які передбачені відповідними галузевими нормами (до речі, дуже застарілими). Але реалії виробництва сьогодні зовсім інші, та й ринок засобів захисту також динамічно змінюється, пропонуючи споживачам якісні і недорогі товари, яких, на жаль, немає в НПАОП.

І хотів би роботодавець купити кращі, більш сучасні ЗІЗ, але не завжди може. Тому що для цього потрібно виділити кошти з прибутку підприємства, якого інколи буває й небагато. Зовсім інша річ, якщо витрати на придбання всіх необхідних ЗІЗ, у тому числі передбачених колективними угодами, обліковуватимуться у бухгалтерському обліку як витрати на виробництво. Зрозуміло, що для держави це зменшення поля для оподаткування. Але життя та здоров'я працівників повинні бути понад усе, як це гарантує Конституція України.

Вже близько двох десятирічків держава не може запровадити диференційовані підходи до сплати роботодавцями страхових внесків до Фонду соціального страхування (у зв'язку з нещасним випадком чи профзахворюванням на виробництві), чи будете Ви актуалізувати це питання на рівні уряду та ВР?

Повернення до диференційованих внесків (тарифів) навряд чи відбудеться найближчим часом. Тим більше що та диференціація внесків на страхування від нещасних випадків, яка існувала до впровадження єдиного соціального внеску, також не була ефективною. Солідарність підприємств у рамках галузі, яка мала свій тариф, була слабким стимулом для підвищення рівня безпеки та зменшення травматизму.

Напевно, необхідно йти шляхом аналізу ситуацій на конкретних підприємствах і впровадження стимулюючих надбавок за значні перевищення середнього по галузі рівня безпеки.

У Генеральній угоді, підписаній роботодавцями, профспілками та урядом у серпні, записано, що ФРУ зобов'язується сприяти проведенню медоглядів працівників та атестації робочих місць. Як має механізми впливу на своїх членів?

Наші механізми взаємодії з роботодавцями аналогічні тим, що використовують організації роботодавців у всьому світі: консультації, обмін інформацією, надання роз'яснень та рекомендацій, допомоги при веденні колективних переговорів тощо.

Які дії пропонує вжити ФРУ, щоб легалізувати робочі місця та повністю вивести з тіні оплату праці на вітчизняних підприємствах?

Один з інструментів легалізації, на якому Федерація наполягала ще у своєму Маніфесті у 2010 р., наразі реалізовано — майже вдвічі зменшено єдиний соціальний внесок. Але залишається ще декілька надважливих завдань, без виконання яких годі чекати ефективного вирішення проблеми легалізації зарплат: викорінення корупції, забезпечення захисту права власності, створення стимулів для інвестування в нові виробництва, розвиток вітчизняного експорту. Всі ці завдання чітко визначені у розробленому Федерацією Плані модернізації України, який ми запропонували владі взяти за основу при розробці програм розвитку країни.

Трудові відносини є складовою економічного процесу підприємства, і без вирішення проблеми тіньової економіки в цілому проблема наявності її складової — тіньових трудових відносин — залишатиметься. Саме тому зусилля Федерації роботодавців сконцентровані на формуванні такого сприятливого бізнес-клімату, який забезпечить нормальне функціонування підприємств і створить стимули для законослухняної поведінки.

Як Ви вважаєте, Держпраці повинна мати безперешкодний (і без попередження) доступ на підприємство для перевірки стану охорони праці та дотримання роботодавцями законодавства про працю?

Безперешкодний доступ у інспекторів є й зараз. При наявності документа, що засвідчує повноваження інспектора, і відповідного документа на перевірку інспектор має право безперешкодно проходити на об'єкт контролю. Інша річ, що часто він іде туди зовсім не задля захисту інтересів працівника. Про це ми вже говорили.

До речі, Федерація роботодавців спільно з Держпраці напрацювала новий порядок здійснення (нагляду) контролю за дотриманням законодавства про працю, в якому

імplementовані норми конвенцій МОП № 81 та № 129. Зокрема і щодо безперешкодного здійснення інспекторами інспекційних відвідувань підприємств, у тому числі і для виявлення неоформлених трудових відносин.

Журнал «Охорона праці» вже п'ятий рік поспіль проводить конкурс дитячого малюнку «Охорона праці очима дітей». А як Ваше підприємство сприяє поширенню культури охорони праці в суспільстві. Чи працюєте з дітьми?

Я знаю, що ви відвідували Гостомельський склозавод у рамках прес-туру, який ми постійно організовуємо для ЗМІ, і бачили зелений парк перед заводом, де ми побудували дитячий майданчик. Мені дуже приємно, коли я там буваю, дивитися, як доросліші дітки граються, а малюків у колясочках гойдають матусі, і тут же поруч відпочивають вагітні жінки. І це здорово, коли бачиш, як діти змалечку звикають до підприємства. Ми підписали угоду з місцевою середньою школою, де є хімічний клас і факультатив з хімії. Якщо діти хочуть, вони в узгоджений з нами час приходять до лабораторії підприємства і проводять різні досліди або, знову ж таки озброївшись засобами захисту, можуть пройти підприємством. Це настільки зближує дітей і дорослих, готує їх до того, щоб вони самі свідомо зробили вибір і потім прийшли працювати на завод. У нас дуже багато сімейних династій. Це прості речі, з них формується промислова політика, політика охорони праці, будується суспільство.

Для мене робота з підростаючим поколінням внутрішньо є дуже комфортною, мені не треба себе ламати у пріоритетах, я бачу ефект від цієї роботи на своїх підприємствах на мікрорівні. Ще треба підучитися реалізовувати такі проекти на макрорівні, тут все мультиплікується.

Що Ви побажаєте фахівцям з охорони праці – читачам нашого журналу?

Побажаю вірити в ту справу, яку ви робите. Непросто довести кожному — можновладцям, бізнесменам або звичайним працівникам, що справа, якою ви займаєтесь, — вкрай важлива. Коли ви достукаєтеся до кожного, в країні буде менше бід.

Інтерв'ю записали головний редактор **Дмитро Матвійчук**
та заступник головного редактора **Людмила Солодчук**,
фото **О. Фандєєва**



НВФ «Л.Т.В.»

Охорона праці пожежних і добровольців, забезпечення пожежної безпеки

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

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



ТРАВМАТИЗМ ЗРОСТАЄ

Наприкінці вересня Державна служба України з питань праці підбивала підсумки роботи. Колегія Служби пройшла в м. Одесі.

Дмитро Матвійчук,
головний редактор журналу «Охорона праці»

Серед пріоритетів діяльності Держпраці Голова Служби Роман Чернега назвав детінізацію ринку працевлаштування (сприяння легальному оформленню та виведенню з тіні заробітних плат) і боротьбу з корупцією в системі державного нагляду за охороною праці. Щодо останнього очільник Служби був досить категоричним, заборонивши будь-які зустрічі наглядовців з представниками бізнесу в неробочий час.

Розглянуто низку проблемних питань щодо організації наглядової діяльності, функціонування дозвільної системи та укомплектування штату територіальних органів Держпраці. Друге питання сьогодні більш ніж актуальне з огляду на неконкурентний рівень оплати праці держслужбовців. **Ці проблеми докладніше висвітлюватимуться в наступних номерах журналу.**



Старт черговому конкурсу «Охорона праці очима дітей» (наше видання за сприяння Держпраці проводить його п'ятий рік поспіль) дав на колегії наймолодший переможець 2016 р. одесит Артем Венгерович. Голова Служби Роман Чернега подарував юному художнику альбом дитячих малюнків, автори яких здобули перемогу на конкурсі.

ТРАВМАТИЗМ

У першому півріччі 2016 р. (порівняно з 2015 р.) в Україні спостерігалось зростання виробничого травматизму на 12 випадків (1%) (2051 проти 2039). Кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками зросла на 23 випадки (9%) (288 проти 265). І це за умови, що кількість працюючих в Україні зменшилася на 5%.

Збільшилася кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками на підприємствах: житлово-комунального господарства — на 21 випадок (29), транспор-

ту — на 16 (53), гірничорудної та нерудної промисловості — на 5 (16), вугільної промисловості — на 3 (16), агропромислового комплексу — на 1 випадок (83). **Загальна кількість нещасних випадків зросла** на підприємствах: нафтогазовидобувної промисловості — на 1 (6), зв'язку — на 1 (23), на об'єктах котлонагляду та підйомних споруд — на 2 (5), енергетики — на 5 (62), житлово-комунального господарства — на 21 (84), соціально-культурної сфери та торгівлі — на 60 (497), вугільної промисловості — на 74 (432).

Найбільше нещасних випадків зі смертельними наслідками сталося з організаційних причин — 209 працівників, або 73% від усієї кількості загиблих. З технічних причин загинув 41 працівник, або 14%. Через психофізіологічні причини загинули 38 працівників, або 13%.

Серед подій, що призвели до нещасних випадків зі смертельними наслідками, переважають: ДТП і наїзди транспортного засобу — 35%; падіння потерпілого — 17%; падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо — 14%; дія предметів і деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються, — 11%; ураження електричним струмом — 7%; дія шкідливих і токсичних речовин — 6%.



РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

З цим питанням виступила начальник управління інспекційної діяльності Держпраці Наталія Ємельянова. Відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 30.11.2011 № 1232 (далі — Порядок), на Держпраці покладено завдання здійснювати контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві. Усього з початку 2016 р. призначено 1219 спеціальних розслідувань, з них 605, що становить близько 50%, роботодавці передали як поставлені на облік, до відома передано 614.

Значна кількість порушень відбувається під час проведення розслідувань нещасних випадків. Зокрема, за термінами інформування Служби про настання випадків, за термінами та процедурою утворення комісій з розслідування, у т. ч. і спеціального. Є й випадки не своєчасності завершення та необ'єктивності проведення розслідувань.

Неналежним чином, з порушенням вимог Порядку, здійснюється оформлення матеріалів під час розслідування і за його результатами. Як наслідок — **не встановлюються реальні причини настання нещасного випадку та не розробляються заходи щодо запобігання виникненню таких випадків надалі.** Через ці порушення до Держпраці надходить значна кількість скарг щодо незгоди потерпілої сторони з результатами розслідувань і спеціальних розслідувань.



РОЗСЛІДУВАННЯ ПРОФЗАХВОРЮВАНЬ

Однією з основних проблем, що виникають під час складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, є несвоєчасне надання роботодавцем документів, потрібних для складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, що передбачені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.12.2004 № 614 «Про затвердження Порядку складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці».

Зафіксовано відмови брати участь у роботі комісій з розслідування причин виникнення професійних захворювань представників Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в окремих областях. Неврегульованим є питання щодо внутрішньо переміщених осіб, тому що підприємства, на яких вони працювали, не перереєстровані на підконтрольній українській владі території.

Для вирішення зазначених проблемних питань потрібно розробити механізми адміністративного впливу на роботодавців за несвоєчасно та недостовірно надану інформацію про умови праці на робочих місцях і за приховування випадків професійних захворювань у працівників.

У процесі складання санітарно-гігієнічних характеристик умов праці потрібно вимагати від роботодавця проведення лабораторних досліджень не підпорядкованою йому лабораторією. А також установити відповідальність керівників санітарно-гігієнічних лабораторій за недостовірні результати лабораторних досліджень.



НАГЛЯД В АПК

За 8 місяців 2016 р. організовано та проведено перевірки суб'єктів господарювання агропромислового комплексу щодо безпеки виконання лісосічних, весняно-польових і зернозбиральних робіт, стану промислової безпеки та охорони праці суб'єктів господарювання, які здійснюють діяльність зі зберігання та переробки зерна (елеватори, комбікормові заводи, млини тощо). Це сприяло запобіганню зростання рівня виробничого травматизму на підприємствах АПК. За цей період у галузі смертельно травмовано 54 особи, як і за 8 місяців 2015 р.

Найбільш травмонебезпечними категоріями працівників АПК є механізатори, водії та підсобні робітники (рис.).

Головні причини нещасних випадків зі смертельними наслідками: порушення правил безпеки руху — 31%; невиконання вимог інструкцій з охорони праці — 22%;

порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів — 15%; порушення технологічного процесу — 11%, порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання — 7%.



ОСНОВНІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ В ГАЛУЗЯХ АПК

1. Експлуатація машин, механізмів, устаткування та обладнання, яке вичерпало свій ресурс та є морально і фізично застарілим з точки зору безпеки для працівників, а також нехтування вимогами безпеки під час експлуатації машин, механізмів, устаткування та обладнання як працівниками, так і керівниками робіт.

2. Систематичне допущення до виконання робіт підвищеної небезпеки осіб за цивільно-правовими угодами або без оформлення трудових відносин, а також осіб без відповідної кваліфікації.



ЩО ПРОПОНУЄТЬСЯ

Досягти підвищення ефективності державного управління охороною праці в Україні можливо через вжиття таких заходів:

1. Приведення законодавчої та нормативної бази з питань охорони праці та промислової безпеки до європейського рівня.

2. Підвищення рівня навчання та професійної підготовки працівників і посадових осіб агропромислових підприємств.

3. Модернізація, технічне переоснащення, проведення заміни застарілих машин, механізмів та устаткування на нові, насамперед вітчизняного виробництва.

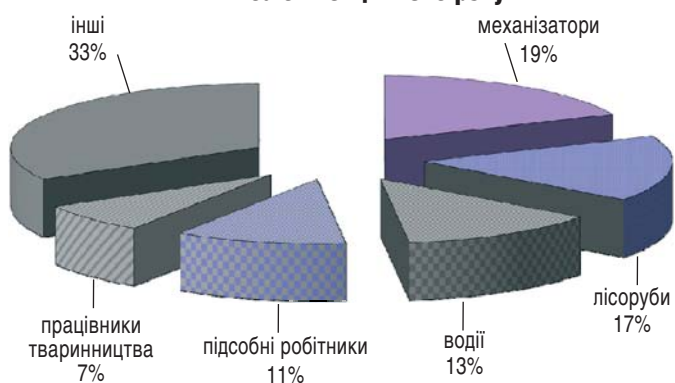
4. Підвищення відповідальності суб'єктів господарювання (роботодавців) за порушення визначених чинним законодавством норм і правил з охорони праці через збільшення розмірів штрафних санкцій (у тому числі за приховування нещасних випадків та недопущення посадових осіб контролюючих органів до перевірки).

5. Налагодження співпраці та укладання двосторонніх угод управлінь Держпраці з територіальними органами Міністерства внутрішніх справ України та Державної служби України з безпеки на транспорті щодо спільних перевірок суб'єктів господарювання з питань забезпечення безпеки дорожнього руху, організації контролю за випуском на лінію технічно справних транспортних засобів з метою запобігання дорожньо-транспортним пригодам.

6. У зв'язку з мінімальним, у розрізі галузей економіки України, відсотком охоплення інспекційною діяльністю підприємств агропромислового комплексу запровадити функціонування інституту позаштатних консультантів (аудиторів) Держпраці з питань промислової безпеки та охорони праці на підприємствах АПК, зокрема в галузі сільського господарства та інших галузях економіки країни, через укладання відповідних угод з профспілками, виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування, об'єднанням роботодавців та адміністраціями підприємств.

7. Забезпечення виконання вимог обласних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища завдяки посиленню співпраці територіальних органів Держпраці з місцевими державними адміністраціями.

Розподіл смертельно травмованих працівників в АПК за 8 місяців 2016 року



«Покінчимо з жадібністю корпорацій!»



Таким є гасло цьогорічного Всесвітнього дня дій за гідну працю, який відзначають 7 жовтня. У своєму зверненні з цієї нагоди Генеральний секретар Міжнародної конфедерації профспілок Шарон Барроу зазначила, що модель глобальних систем поставок, що домінує у світовій економіці, підриває гідну працю повсюди, сприяючи експлуатації та нерівності.

Така модель, в якій уряди не можуть регулювати поведінку транснаціональних корпорацій як поза межами, так і всередині своїх кордонів, означає:

- перебування мільйонів людей, які виробляють товари й надають послуги навіть найвідомішим глобальним брендам, у ситуації рабства й неформальної зайнятості;

- жебрацьку заробітну плату й незахищену, нестійку зайнятість;
- велику кількість смертей і травм на робочих місцях;
- придушення фундаментальних прав працівників на об'єднання й колективні переговори;

- знищення навколишнього середовища;

- підрив демократії та базових прав;

- велика кількість трудівників у світі не має соціального захисту.

94% працівників у глобальних системах поставок становлять приховану робочу силу, де компанії передають своїх працівників на підрядну основу та сервісні угоди, не беручи на себе жодної відповідальності й не проводячи належного аналізу.

Нинішня модель систем поставок не працює на користь людей і співтовариств у всьому світі. Якщо такі великі компанії, як Samsung, можуть бути панівними глобальними гравцями, але ставляться до своїх працівників як до одиниці виробництва, а не як до людей, то цю модель має бути докорінно змінено. Якщо такі компанії, як Apple, відмовляються сплачувати свою відповідну частку податків, уряди не зможуть надати базові послуги людям, які на них сподіваються.

Гідна праця має бути в центрі діяльності урядів для повернення до економічного зростання і побудови нової глобальної економіки, які ставлять на перше місце людей.

За матеріалами ЗМІ

Засідав новий фонд

12 вересня відбулося чергове засідання правління Фонду соціального страхування України. Відповідно до розпорядження КМУ від 09.09.2016 № 641 було змінено склад державної представницької сторони правління Фонду.

Заступником Голови від урядової сторони обрано заступника Міністра соціальної політики – керівника апарату Віктора Іванкевича.

На засіданні було схвалено граничну чисельність працівників робочих органів Фонду та структуру управлінь Виконавчої дирекції Фонду. Правління взяло за основу проект бюджету Фонду на 2017 рік. Його остаточне схвалення планується після доопрацювання проекту. Зокрема, обговорюється обов'язковість розроблення Програми заходів з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які здійснює Фонд, і віднесення видатків Фонду з профілактики в окрему статтю (для чого необхідно розробити й прийняти зміни до Порядку складання та виконання бюджету Фонду).

Учасники затвердили постанову правління Фонду «Про затвердження Порядку фінансування Фондом соціального страхування України видатків на утримання та забезпечення діяльності виконавчих дирекцій та робочих органів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (до завершення заходів з їх реорганізації)».

Веб-сайт ФПУ

Підсумки на Львівщині

У Головному управлінні Держпраці у Львівській області (далі – ГУ) підбили підсумки роботи за перше півріччя 2016 року. Посилення соціального захисту працівників через легальне оформлення, підвищення рівня заробітної плати, погашення заборгованості перед працівниками та попередження виробничого травматизму – це основні напрями роботи наглядових органів області.

Начальник ГУ Ольга Вільхова наголосила, що структура працює на принципах відкритості й прозорості, а для вдосконалення діяльності завжди готова до співпраці. Нині управління уклало 9 договорів про співпрацю, а також утворило Громадську раду при ГУ, до складу якої ввійшли представники 11 інститутів громадянського суспільства.

Заступник начальника ГУ Андрій Стецько зауважив, що в області спостерігається зниження рівня виробничого травматизму: «На підприємствах, піднаглядових управління нагляду у промисловості і на об'єктах підвищеної небезпеки, дістали травми 35 осіб (9 з них смертельні) проти 45 у відповідному періоді 2015 року».

Начальник відділу гігієни праці Галина Новачук наголосила: «Для виконання усіх поставлених перед відділом з питань гігієни праці завдань потрібне термінове врегулювання законодавчої бази на центральному рівні». Управління ініціювало подання Держпраці України до секретаріату КМУ проекту розпорядження про уповноваження територіальних органів Держпраці на підписання та затвердження окремих видів документів – акта розслідування причин та обставин виникнення профзахворювань (форма П-4) і санітарно-гігієнічних характеристик умов праці.

Влас. інф.



III Міжнародна конференція у Херсоні

У вересні понад сто осіб взяли участь у роботі Міжнародної науково-практичної конференції «Безпека життєдіяльності на транспорті та виробництві – освіта, наука, практика», яка відбулася в Херсонській державній морській академії (далі – ХДМА). Захід проводився спільно з представниками навчальних закладів, підприємств і організацій України, Індії, Німеччини, Польщі, Литви, Республіки Кіпр і США. Конференція мала на меті узагальнити нові прикладні та теоретичні результати в галузі безпеки на транспорті й виробництві.

Основними темами заходу були: освіта в напрямі безпеки життєдіяльності, охорони праці та цивільної безпеки, компетентнісний підхід у підготовці спеціалістів, екологізація освіти як основа стратегії збалансованого розвитку, безпека та охорона праці в різних сферах діяльності людини (транспорт, надзвичайні ситуації, промисловість, інформаційні технології тощо), чинники ризику безпеки людини, безпека атомної енергетики, екологічна безпека, альтернативні джерела енергії, проблеми надійності та енергозбереження.

Серед багатьох актуальних тем, доповідачам з яких, на жаль, доводилося часто скорочувати виступи через регламент часу, були представлені науково-методичні й організаційні підходи до вирішення питань охорони праці та промислової безпеки, застосування нових методів, засобів захисту, обладнання, технічних засобів та ІТ-технологій для поліпшення стану охорони праці й збереження здоров'я працівників. Науковці висвітлили проблеми викладання дисциплін «Безпека життєдіяльності» та «Основи охорони праці» в українських вишах, розповіли про євроінтеграційні аспекти охорони праці в Україні, про дослідження психологічних аспектів сприйняття індивідом особистої системи небезпек тощо.

Учасники заходу зазначали, що на державному рівні немає бажаної уваги до наукових розробок і досліджень, впровадження яких дало б змогу істотно вдосконалити технологічні процеси, поліпшити стан безпеки виробництва, заощадити значні кошти. Розрив між наукою та виробництвом спричиняє збільшення витрат на пошук новітніх технологій. Брак зв'язку між наукою та практикою господарювання зумовлює формальний підхід до наукових досліджень у більшості вишів і наукових установах.



На жаль, серед учасників конференції було мало представників підприємств, які б зацікавилися застосуванням представлених винаходів, досліджень, наукових розробок на практиці. Не було з-поміж запрошених і представників центральних державних органів управління, у тому числі й Держпраці.

Підбиваючи підсумки заходу, його організатори та учасники одностайно запевнили, що він все ж став хорошою нагодою для зустрічей і спілкування. Традиції, започатковані конференцією, збірка доповідей і наукових праць, яку випустила ХДМА, стануть корисними не тільки для її учасників, а й для широкого кола науковців, які здійснюють теоретичні й прикладні дослідження в галузі безпеки на транспорті та виробництві.

Сергій Колесник, власкор, фото автора

Шукаємо таланти

У травні 2017 року журнал «Охорона праці» проводитиме ювілейну V Міжнародну науково-практичну конференцію «Управління ризиками в системах менеджменту охорони праці». Цілі та завдання заходу:

- ⇒ визначення тенденцій змін у законодавстві стосовно запровадження ризик-орієнтованих підходів згідно з вимогами директив Європейського Союзу;
- ⇒ розгляд взаємозв'язку між процесами атестації робочих місць та оцінкою ризиків на робочих місцях;
- ⇒ обговорення сучасного досвіду управління ризиками на робочих місцях підприємств, що вийшли на європейський ринок.

На конференції відбудеться традиційне нагородження лідерів у сфері управління ризиками згідно з рейтингом журналу «Охорона праці» у двох номінаціях: серед підприємств і за особистий внесок.

Можливо, редакція не помітила чиїхось досягнень у цій сфері, тому пропонуємо нагадати нам про такі здобутки (mail@ohoronapraci.kiev.ua). Ми будемо вдячні й обов'язково розглянемо інформацію про запропоновані підприємства і кандидатури фахівців під час підбиття підсумків рейтингу. Чекаємо змістовних статей про ваш досвід у сфері ризик-менеджменту.

Запрошуємо до участі в конференції!

Бути чи не бути АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ?



Дмитро Селявін,
власкор

Нині в працеохоронній спільноті активно обговорюють чутки про можливі зміни в процедурі проведення атестації робочих місць за умовами праці або й узагалі її скасування. Зважмо всі «за» і «проти» цієї ініціативи.

Атестація робочих місць за умовами праці — комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності (додаток 1 до *Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці*, затверджених постановою Міністерства праці від 01.09.1992 № 41).

Нині процедура проведення атестації регламентується *Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці*, затвердженим постановою КМУ від 01.08.1992 № 442. Під час проведення атестації застосовують *Державні санітарні норми та пра-*

вила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості й небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ України від 08.04.2014 № 248.



РЕЗУЛЬТАТИ АТЕСТАЦІЇ ВИКОРИСТОВУЮТЬ ДЛЯ:

- ⇒ планування та проведення заходів щодо поліпшення умов праці відповідно до чинних нормативно-правових актів;
- ⇒ сертифікації виробничих об'єктів на відповідність вимогам законодавства про охорону праці;
- ⇒ обґрунтування надання пільг і компенсацій працівникам, зайнятим на важких роботах і роботах із шкідливими й небезпечними умовами праці, у передбаченому законодавством порядку;
- ⇒ вирішення питання про зв'язок захворювання з професією в разі підозри на професійне захворювання, установлення діагнозу професійного захворювання, у тому числі під час вирішення спорів, розбіжностей у судовому порядку;
- ⇒ розгляду питання про припинення (призупинення) експлуатації цеху, дільниці, виробничого устаткування, зміну технологій, які становлять безпосередню загрозу для життя й (або) здоров'я працівників;

⇒ внесення до трудового договору (контракту) інформації про умови праці працівників;

⇒ ознайомлення працівників з умовами праці на робочих місцях.

Отже, мета атестації полягає в регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у сфері реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах. **Потрібно підкреслити, що працівники мають право на здорові умови праці, однак власники поки що не в змозі забезпечити їх повною мірою.**

Слід зазначити, що у зв'язку з дією мораторію на перевірки бізнесу й обмеженим ресурсом Державної служби України з питань праці нині практично не здійснюється державний нагляд за проведенням на підприємствах атестації робочих місць.

СКАСОВУВАТИ РАНО

Думки фахівців-медиків, представників профспілок і роботодавців у цьому питанні спільні.

Олег Журба, заступник директора ТОВ «Науково-дослідний інститут профілактичної медицини», вважає: «З огляду на те що в Україні є тенденція до скорочення Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість у яких дає право на пенсію за віком на пільгових

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ПЕРЕДБАЧАЄ



- ⇒ Установлення чинників і причин виникнення несприятливих умов праці.
- ⇒ Санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці.
- ⇒ Комплексну оцінку чинників виробничого середовища й характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним і санітарним нормам і правилам.
- ⇒ Установлення рівня шкідливості й небезпечності праці та його характеру за гігієнічною класифікацією.
- ⇒ Обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими, важкими умовами праці.
- ⇒ Визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах.
- ⇒ Складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників.
- ⇒ Аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці.

умовах (далі — Списки № 1 і № 2), згідно з постановою КМУ від 16.01.2003 № 36, можна припустити, що наступним кроком законодавців буде цілкова відмова від проведення атестації робочих місць.

Це, у свою чергу, призведе до катастрофічних наслідків для здоров'я працівників. Адже зараз, **попри заходи щодо поліпшення умов праці, які проводять на підприємствах, під час здійснення лабораторно-інструментальних вимірювань на робочих місцях виявляються високі показники шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, які не змінюються там роками.** Тож ідея скасування атестації робочих місць є передчасною».

За словами Юрія Кузового, директора департаменту соціальної політики Федерації роботодавців України, основне завдання атестації робочих місць полягає у виявленні шкідливих і небезпечних виробничих чинників і розробленні заходів щодо їх усунення або зменшення. На жаль, ця функція зараз відійшла на другий план, і тепер основне питання атестації: чи дають її результати право на зарахування до пільгового стажу періодів роботи із шкідливими і важкими умовами праці? Тому **атестація робочих місць потрібна, але, вочевидь, настав час переглянути підходи до використання її результатів.**

ВИКОРИСТОВУВАТИ ДЛЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Більшість країн, так само, як і Україна, законодавчо встановлюють зобов'язання роботодавців забезпечувати безпечні й нешкідливі умови й не допускати впливу шкідливих чинників на людину. Там, де це неможливо або економічно невиправдано, роботодавець зобов'язаний застосовувати засоби колективного та індивідуального захисту працівників. **Одним з основних механізмів компенсації працівникам впливу шкідливих чинників на організм, а також незручностей, заподіяних носінням спецодягу, є підвищений рівень оплати праці.**

Мудрий роботодавець, на думку Ю. Кузового, під час вибору способу організації шкідливого виробництва завжди проводить оцінку витрат, пов'язаних із забезпеченням додат-

кових механізмів соціального захисту працівників (здійснення доплат, додаткові відпустки, скорочення робочого часу, забезпечення додатковим харчуванням, проведення санітарно-гігієнічних заходів тощо). Безумовно, здійснюють оцінку таких витрат і їх порівняння з вартістю заходів, які дали б змогу мінімізувати або усунути відповідні шкідливі чинники. І мета державної політики, зокрема діяльності Держпраці, органі-

підходи, відповідно, не прописані правила здійснення ризик-менеджменту на законодавчому рівні.

Крім цього, за словами Ю. Кузового, у країнах ЄС діє система соціального захисту тих, хто працює в шкідливих умовах. Там організовують корпоративні або професійні пенсійні фонди, участь у яких дає змогу людям раніше виходити на пенсію. В Україні такого механізму немає, тому всі зобов'язання перед



зації роботодавців, профспілок, — **стимулювати роботодавців віддавати пріоритет саме превентивним заходам, що сприяло б поліпшенню умов праці.**

Економіки країн світу втрачають у середньому 4% ВВП унаслідок смерті працівників або стійкої втрати професійної працездатності, витрат на забезпечення лікування, допомогу з тимчасовою непрацездатності тощо. Тому роботодавець має не тільки моральну, але й досить вагому економічну мотивацію забезпечувати здоров'я й безпеку працівників.

Не секрет, що країни — члени ЄС узагалі не мають такого механізму, як атестація робочих місць. Але це не означає, що вони не контролюють наявність і ступінь впливу на робітників шкідливих і небезпечних виробничих чинників. Європейські роботодавці застосовують ризик-орієнтовані підходи для виявлення таких чинників і управління ними. Керівники компаній вкладають значні кошти у створення робочих місць з безпечними та нешкідливими умовами праці й водночас виплачують працівникам гідну зарплату. В Україні нині поки що недостатньо вивчені ризик-орієнтовані

пільговиками лягають на підприємства, на яких вони трудилися, а також на нас із вами (про це трохи пізніше).

Наприкінці серпня цього року між об'єднаннями роботодавців, профспілками й Кабінетом Міністрів України було підписано тристоронню Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки.

Сторони зобов'язалися сприяти впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах усіх форм власності, в тому числі управління ризиками; переглянути за участю сторін соціального діалогу чинні нормативно-правові акти з питань проведення атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації за роботу з шкідливими умовами праці та вза потреби внести відповідні зміни до них.

Також сторони рекомендували включити в галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди й колективні договори питання **впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації**

та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

Зі свого досвіду знаю, що роботодавцям вигідніше дати працівникам додаткову соціальну гарантію — а це фактично мізер — у вигляді декількох відсотків до зарплати та кількох днів до відпустки, а також здійснити відрахування в Пенсійний фонд України (далі — ПФ) на компенсацію надбавок до пенсій, які виплачують пенсіонерам-пільговикам.

Отже, справжнє призначення ате-стації, а саме оновлення виробництва, поліпшення та оздоровлення умов праці, приведення робочих місць у відповідність до чинних нормативно-правових актів тощо, найчастіше, на жаль, так і не реалізується.

до ПФ, а не за кошти «шкідливих» підприємств.

Приблизно 600 підприємств, де раніше працювали нинішні пенсіонери-пільговики, перебувають на межі банкрутства через надмірне навантаження, пов'язане з відшкодуванням ПФ витрат на виплату пенсій, призначених на пільгових умовах. Зараз сума їхньої заборгованості вже перевищила 7 млрд грн. Якщо ці підприємства закриються, без роботи залишаться близько 150 тис. працівників. На деяких таких підприємствах витрати на компенсацію пільгових пенсій уже перевищують фонд заробітної плати, унеможливаючи підвищення зарплат працівникам або спричиняючи заборгованість. Тож не дивно, що уряд ухвалив рішення зменшити навантаження на ПФ, скоротивши Списки № 1 і № 2.

повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці. Для відшкодування Пенсійному фонду витрат на виплату пенсій, призначених на пільгових умовах, пропонується ввести для підприємств зі шкідливими й небезпечними умовами праці додаткові ставки єдиного соціального внеску в розмірі:

15% – за осіб, зайнятих на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці за Списком № 1;

7% – за осіб, зайнятих повний робочий день на інших роботах зі шкідливими й важкими умовами праці за Списком № 2.

Прийняття цього законопроекту дасть змогу вдосконалити механізм фінансування пенсій, призначених на пільгових умовах, створити додатковий стимул для роботодавців до поліпшення умов праці, а також запобігти банкрутству багатьох підприємств, зростанню безробіття й посиленню соціальної напруженості.

Механізм реалізації цього акта такий: якщо за результатами чергової атестації робочих місць буде доведено, що роботодавець створив здорові умови праці, його буде звільнено від сплати додаткового соціального внеску. Але щодо цієї ініціативи виникає низка питань. Наприклад, як бути з робітниками, які практично все життя пропрацювали в шкідливих умовах праці, а перед виходом на пенсію опинилися в «здорових»? Чи матимуть вони право в такому випадку на пільгову надбавку, і з яких коштів її виплачуватимуть у разі модернізації підприємства? З якого джерела виплачуватимуть доплати пенсіонерам, які вийшли на пенсію до ухвалення цього документа?

Інакше кажучи, одночасно з прийняттям цього закону слід запровадити перехідну систему соціального захисту громадян, які працювали й нині працюють у шкідливих умовах праці.

Як бачимо, зміна підходу до використання атестації робочих місць і виплати пенсій пільговикам тільки розпочинається. Потрібно виконати величезну роботу, перш ніж умови праці на підприємствах і система соціального захисту громадян в Україні досягнуть рівня розвинених європейських країн.



Вартість атестації одного робочого місця в акредитованих лабораторіях в Україні становить у середньому від 800 до 1200 грн. Ця сума залежить від обсягу робіт з виявлення небезпечних і шкідливих виробничих чинників. Якщо на підприємстві не було змін у техпроцесах, штатному розкладі тощо, атестацію здійснюють раз на п'ять років. Суми доплат за «шкідливість», тривалість додаткової відпустки також істотно відрізняються по підприємствах.

Адже на впровадження новітніх технологій, сучасного устаткування потрібно витратити мільйони, тому бізнесу значно вигідніше здійснювати компенсації працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.



ВИГІДНО, ТА НЕ ВСІМ...

Для деяких підприємств мізерні кошти, які вони спрямовують на компенсацію пільгових пенсій до ПФ, уже перетворилися на «брилу» невиконаних перед ним зобов'язань.

За словами Ю. Кузового, за останні десятиліття значно зросла кількість пенсіонерів-пільговиків, які набули пільговий страховий стаж ще за часів попередньої суспільно-економічної формації. До того ж багато підприємств зі шкідливими умовами праці, що працювали в СРСР, закрилися, а їхні зобов'язання перед пенсіонерами перейшли до Пенсійного фонду. Тож нині доплата до пенсій пільговиків здійснюється коштом громадян, які сплачують страхові внески

Однак ця ініціатива влади викликала шквал обурення у працівників і профспілкових організацій. Водночас у Федерації профспілок України відкрито електронну петицію для скасування постанови КМУ від 24.06.2016 № 461 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах», де фігурують уже скорочені Списки № 1 і № 2 (про це читайте в наступних номерах журналу).



ЩО РОБИТИ?

У Федерації роботодавців України розроблено законопроект від 10.04.2015 № 2632, що стосується пільгового пенсійного забезпечення окремих категорій громадян. Метою документа є зміна механізму фінансування пенсій, призначених на пільгових умовах. Так, пропонується звільнити роботодавців від зобов'язань відшкодовувати Пенсійному фонду кошти на виплату й доставку пенсій особам, зайнятим



Удосконалюй безпеку, працюючи на висоті



Страхувальні
прив'язі



ЗІЗ від падіння
втягувального типу



Страхувальні стропа
з амортизатором



Продукція для
робіт у замкненому
просторі



Горизонтальні
та вертикальні
анкерні лінії



Гнучкі анкерні лінії
та системи для
верхолазних робіт



Атестація робочих місць: функції служби охорони праці

Олег Моїсєнко,
власкор

У нормативно-правових актах з охорони праці трапляються два дуже схожі терміни: «**атестація робочих місць за умовами праці**» і «**атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці**». Як вони співвідносяться між собою?



Мал. Ю. Судака

МЕТАМОРФОЗИ ТЕРМІНОЛОГІЇ

У Законі «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-ХІІ (ст. 13) уперше використано термін «**атестація робочих місць**».

У Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженому постановою КМУ від 01.08.1992 № 442 (далі — Порядок 442), і Методичних рекомендаціях для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Мінпраці від 01.09.1992 № 41 (далі — Рекомендації 41), використано термін «**атестація робочих місць за умовами праці**».

У восьмому абзаці ст. 13 Закону України «Про охорону праці», який було затверджено трохи пізніше по-

становою ВР від 14.10.1992 № 2695-ХІІ, з'являється вже дещо змінений термін «**атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці**». Таке саме формулювання терміна міститься і в п. 3.12 НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці», затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 № 255.

Тому з початку 90-х років минулого століття багатьох фахівців сфери охорони праці цікавить питання про тотожність цих термінів або відмінності між ними. На жаль, і в цьому випадку маємо до болю знайому ситуацію, коли чинні норматив-

но-правові акти, які містять відверті суперечності, відмінні визначення термінів та інші розбіжності, не дають ні відповідних пояснень, ні прямих відповідей на запитання, які у зв'язку з цим виникають. У цьому разі маємо два варіанти назви атестації робочих місць. Через брак відповідних прямих пояснень у нормативно-правових актах хтось із фахівців без зайвих мудрувань вважає, що ці два терміни — дещо відмінні назви того самого процесу. Хтось убачає істотні відмінності в цих двох процесах і термінах, що їх позначають.

СПРОБУЄМО РОЗІБРАТИСЯ

Постараємося знайти підтвердження чи спростування кожної із цих по-

Обов'язки атестаційної комісії	Функції служби охорони праці при атестації робочих місць
Здійснює організаційне, методичне керівництво та контроль над проведенням робіт на всіх етапах	Здійснює організаційне, методичне керівництво й контрольні функції в питаннях охорони праці згідно з вимогами НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці»
Формує всю потрібну правову й нормативно-довідкову базу й організує її вивчення	Організує забезпечення комісії нормативно-правовими актами охорони праці
Визначає й залучає в установленому порядку потрібні організації, що мають відповідні дозвільні документи, для виконання спеціальних робіт, погоджує з ними строки виконання цих робіт і укладає договірні угоди на роботи	
Організує виготовлення планів розташування обладнання в кожному підрозділі з урахуванням його експлікації, визначає границі робочих місць (робочих зон) і надає їм відповідний номер	
Складає перелік робочих місць, що підлягають атестації	Бере участь у складанні переліку робочих місць, що підлягають атестації

Оцінює технічний рівень робочого місця за допомогою аналізу: • відповідності технологічного процесу, будинків і споруд проектам; обладнання вимогам нормативно-технічної документації, характеру й обсягу виконаних робіт, оптимальності технологічних режимів; • технологічної оснащеності робочого місця (наявність технологічного оснащення й інструмента, контролюю-вимірювальних приладів і їхній технічний стан, забезпеченість робочого місця підйомально-транспортними засобами); • відповідності технологічного процесу, обладнання, оснащення, інструменту й засобів контролю вимогам стандартів безпеки й нормам охорони праці; • впливу технологічного процесу, що відбувається на інших робочих місцях	Бере участь в оцінці технічного рівня робочого місця щодо контролю: • виконання заходів, передбачених програмами, планами стосовно поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; • своєчасного виконання належних випробувань і технічних оглядів обладнання; • стану запобіжних і захисних обладнань, вентиляційних систем; • відповідності технологічного процесу, обладнання, оснащення, інструменту й засобів контролю вимогам стандартів безпеки й нормам охорони праці; • впливу технологічного процесу, що відбувається на інших робочих місцях
Оцінює організаційний рівень робочого місця за допомогою аналізу: • раціональності планування (відповідність площі робочого місця нормам технологічного проектування та раціональності розміщення обладнання й оснащення), а також відповідності його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам; • забезпеченості працівників спеодягом і спецвзуттям, іншими ЗІЗ і ЗКЗ, їх відповідності стандартам безпеки праці й установленим нормам; • організації роботи захисних споруд, обладнання, контрольних приладів	Оцінює організаційний рівень робочого місця за допомогою контролю: • відповідності площі робочого місця нормам технологічного проектування та раціональності розміщення обладнання й оснащення, а також стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам; • забезпеченості працівників спеодягом і спецвзуттям, іншими ЗІЗ і ЗКЗ, їх відповідності стандартам безпеки праці й установленим нормам; • стану та роботи запобіжних і захисних обладнань, вентиляційних систем, контрольних приладів.
Перевіряє наявність, правильність оформлення й обліку вимог щодо охорони праці в технологічній документації (технологічних картах, схемі організації робочого місця).	Контролює наявність, правильність оформлення й обліку вимог щодо охорони праці в технологічній документації (технологічних картах, схемі організації робочого місця) відповідно до ГОСТ 3.1120 «ЕСТД. Общие правила отражения и оформления требований безопасности труда в технологической документации».
Визначає обсяг належних досліджень шкідливих факторів виробничого середовища й організує їх дослідження	Бере участь у визначенні переліку належних досліджень шкідливих чинників виробничого середовища
Організує лабораторні й інструментальні дослідження чинників виробничого середовища й трудового процесу. До того ж визначає: • характерні для конкретного робочого місця виробничі чинники, які підлягають лабораторним дослідженням; • нормативне значення (ГДК, ГДР) параметрів, факторів виробничого середовища й трудового процесу, використовуючи систему стандартів безпеки праці, санітарні норми й правила, інші регламенти; • фактичне значення чинників виробничого середовища й трудового процесу через лабораторні дослідження або розрахунки (дослідження фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних факторів визначають в процесі роботи в типових виробничих умовах, за умови справних і ефективних засобів колективного й індивідуального захисту); • оформляє протоколами й вносить у Карту умов праці (далі – Карта) результати вимірювання шкідливих і небезпечних виробничих чинників на кожне враховане робоче місце чи групу аналогічних місць; • визначає тривалість дії виробничого чинника	Бере участь у визначенні: • характерних для конкретного робочого місця виробничих чинників, які підлягають лабораторним дослідженням; • нормативних значень (ГДК, ГДР) параметрів, факторів виробничого середовища й трудового процесу, використовуючи систему стандартів безпеки праці, санітарні норми та правила, інші регламенти. Бере участь у: • внесенні в Карту умов праці (далі – Карта) результатів вимірювання шкідливих і небезпечних виробничих факторів на кожному врахованому робочому місці чи групі аналогічних місць; • визначенні тривалості дії виробничого чинника
Установлює на основі «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» (далі – Довідник) відповідність назв професій і посад, зайнятих на робочих місцях, характеру фактично виконуваних робіт. У разі відхилення професію (посаду) треба погодити з Довідником за фактично виконуваною роботою.	Контролює згідно з Довідником відповідність назв професій і посад, зайнятих на робочих місцях, характеру фактично виконуваних робіт
Уточнює наявні й вносить пропозиції щодо встановлення нових пільг і компенсацій залежно від умов праці, визначає витрати на ці цілі	Контролює уточнення наявних і своєчасне та правильне внесення пропозицій щодо надання працівникам нових пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, забезпечення їх лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, газованою солоною водою, надання оплачуваних перерв санітарно-оздоровчої призначеності тощо відповідно до законодавства й колективного договору
Організує розробку комплексу заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці й аналіз їх реалізації	Розробляє разом з іншими підрозділами підприємства комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів і підвищення наявного рівня охорони праці, програми поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням
На основі комплексної оцінки зараховує робоче місце до одного з видів умов праці й вносить у розділ III Карти	
За результатами атестації визначає невідкладні заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці, для розробки й упровадження яких непотрібно залучати сторонні організації й фахівців	Визначає разом з іншими підрозділами підприємства заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці, для розробки й упровадження яких не потрібно залучати сторонні організації й фахівців
Ознайомлює працівників, зайнятих на робочому місці, яке атестується, з результатами атестації	
За результатами атестації складає переліки: • робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги та компенсації, передбачені законодавством; • робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких буде запропоновано встановити пільги та компенсації за рахунок засобів підприємства, згідно зі ст. 26 Закону України «Про підприємство» і ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення»; • робочих місць із несприятливими умовами праці, на яких потрібно здійснити першочергові заходи для їх поліпшення Погоджує переліки з профспілковим комітетом і затверджує їх наказом по підприємству	Бере участь у складанні зазначених переліків
Готує: • проект наказу про затвердження результатів атестації робочих місць; • план заходів щодо поліпшення умов і безпеки праці; • пропозиції про внесення змін і доповнень у Колективний договір підприємства	Готує ту частину наказу про затвердження результатів атестації робочих місць, яка стосується питань охорони праці. Розробляє разом з іншими підрозділами підприємства план комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів і підвищення наявного рівня охорони праці, програми поліпшення умов праці, попередження виробничого травматизму, професійних захворювань. Готує пропозиції про внесення змін і доповнень у розділ «Охорона праці» Колективного договору підприємства.

зицій у зазначених нормативно-правових актах.

Згідно з визначеннями додатка 1 до Рекомендацій 41 **умови праці** — це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці, а **атестація робочих місць за умовами праці** — це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності. В обох визначеннях звертає на себе увагу наявність комплексу всіх факторів виробничого середовища.

Жалюгідний стан виробничого приміщення (дірявий дах, штукатурка, що падає на голову, опалення, яке не працює взимку, і т. ін.), повністю зношене і тому небезпечне обладнання, технологічний процес, що морально й фізично застарів, не механізований і неавтоматизований важких операцій, обмежені робочі місця, звужені цехові проходи й проїзди через порушення норм технологічного проектування — чи вплине все це на оцінку умов праці? Кожному зрозуміло, що вплине. Отже, оцінка умов праці є не сама собою. А оцінка, наприклад, безпеки технологічних процесів або розміщення обладнання — сама собою. Насправді всі зазначені оцінки саме у своїй сукупності й утворюють оцінку умов праці.

Як треба здійснювати оцінки? Суб'єктивно, приблизно, на око, за довідником «Стеля» або об'єктивно, зіставляючи з наявними критеріями? До того ж очевидно, що оцінки мають бути щонайоб'єктивнішими. Якими критеріями варто для цього скористатися? Відповідь на останнє запитання дають п. 1 і 6 Порядку 442: **атестація робочих місць за умовами праці** передбачає серед іншого комплексну оцінку факторів виробничого середовища та характеру праці **на відповідність їхніх характеристик** стандартам безпеки праці, будівельним і санітарним нормам та правилам, тобто **нормативно-правовим актам з охорони праці**.

Отже, знайдено відповідь на найголовніше запитання, яке нас цікавило. По своїй суті й відповідно до вимог Порядку 442 і Рекомендацій 41, атестація робочих місць за умовами праці є також і їх атестацією на відповідність вимогам нормативно-правових актів. Запитання про те, чому цей процес має дещо відмінні назви в різних нормативно-правових актах з охорони праці, треба адресувати їхнім розробникам. Для автора цих нотаток у всіх цих документах йдеться про той самий процес — **атестацію робочих місць за умовами праці на відповідність їхніх характеристик нормативно-правовим актам з охорони праці**. Тому далі будемо користуватися коротшим терміном — атестація робочих місць або просто атестація.

ХТО ПОВИНЕН РОБИТИ І З ЧОГО ПОТРІБНО ПОЧИНАТИ?

Відповідно до положень Порядку 442, атестацію робочих місць здійснюють на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності та господарювання, де технологічний процес, використання обладнання, сировина й матеріали — потенційні джерела шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому. Основна мета атестації робочих місць — врегулювання відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у сфері реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація робочих місць — **колективна робота, непосильна для однієї лише служби охорони праці, тим більше для одного-двох її фахівців, яким доручили виконання такого значного обсягу робіт** додатково до інших їхніх обов'язків. Така атестація призведе тільки до фінансових витрат і нерационального використання трудових ресурсів, тому що її однаково доведеться переробляти.

Хоча чіткого й однозначного алгоритму виконання атестації робочих місць дотепер немає, основні етапи цього складного й тривалого процесу намічено в Рекомендаціях 41. Усе має починатися з видання керівником підприємства наказу, у якому:

- вказано підстави й завдання атестації;
- затверджено склад, голову та секретаря постійно діючої атестаційної комісії, визначено її повноваження, за потреби — склад цехових (структурних) атестаційних комісій;
- встановлено строки й графіки виконання підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства;
- визначено порядок взаємодії із зацікавленими державними й громадськими організаціями, а також установи для науково-технічної оцінки умов праці тощо.

У Рекомендаціях 41 запропоновано долучити до складу атестаційної комісії головних фахівців, працівників відділів кадрів, праці й заробітної плати, охорони праці, органів охорони здоров'я підприємства, представників профспілки тощо. Крім того, на великих підприємствах до її складу зазвичай уводять представників технологічної, юридичної та метрологічної служб, а також фахівців промислово-санітарної лабораторії.

ПЕРЕЛІК МАЙБУТНІХ СПРАВ

Зіставляючи й аналізуючи вимоги Рекомендацій 41 для проведення атестації робочих місць за умовами праці, одкржемо приблизно такий перелік справ, які повинна здійснити атестаційна комісія (*ліва частина таблиці*).

Функції служби охорони праці підприємства під час виконання всіх можливих видів виробничих завдань визначено вимогами НПА ОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Отже, співвіднесши ці функції з отриманим переліком справ атестаційної комісії, маємо ті конкретні функції служби охорони праці, які вона повинна виконувати в процесі атестації робочих місць (*права частина таблиці*).



ГРУПА КОМПАНІЙ НОВАТОР

*Хто хоче бути першим -
має бути новатором!*



Організовує навчання
в м. Києві та регіонах
України

03148, м. Київ
вул. Сім'ї Степенків, 3, оф.166
novator_n@ukr.net
www.ucnovator.com.ua

61002, м. Харків
вул. Дарвіна, 6, оф.17
novator_sv@ukr.net
kharkov.ucnovator.kiev.ua

Навчання з питань охорони праці	Екологічна лабораторія
Навчання з питань пожежної безпеки	Атестація 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 НПОП)	Лабораторія зварювання (атестація зварників)
Спеціальне навчання з питань охорони праці робітників	Випробувальна механічна лабораторія (стелажі, драбини, стрем'янки, кігті, лази, стропи, запобіжні пояси та інші ІСЗ)
Навчання з технічної та безпечної експлуатації конструкцій, будівель і споруд	Полігон для навчання верхолазів та висотників
Дистанційне навчання www.do.ucnovator.kiev.ua	Продаж індивідуальних страхувальних засобів (ІСЗ), спорядження для верхолазів та висотників www.vysotnyk.com.ua
Експертно-технічний центр. Експертиза стану охорони праці та промислової безпеки для одержання дозволів Держпраці на роботи підвищеної небезпеки	

**Сертифікація систем менеджменту на відповідність вимогам
міжнародних стандартів: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001,
НАССР, ISO 22000, FSSC 22000, ISO 50001, ISO 27001,
ISO / TS 16949, IRIS, SA 8000, FSC та ін.**

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 у разі виникнення надзвичайної ситуації
- Надзвичайна ситуація: допоможи собі сам

**Орган сертифікації
Quality Austria в Україні**

+38(044) 407-31-16
+38(067) 328-46-82
+38(050) 546-83-32

novator.ukraine@qualityaustria.com

Відділ дистанційного навчання

+38(044) 403-83-56
+38(067) 487-67-00
yarina@ucnovator.com.ua

Поліграфічний відділ

+38(096) 746-58-99
arturv@ucnovator.com.ua

Екологічна лабораторія

+38(044) 500-77-45
staselko@ucnovator.com.ua

**Лабораторія з атестації
робочих місць**

+38(044) 466-91-62

Лабораторія зварювання

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

**Вимірювальна
електротехнічна лабораторія**

+38(044) 403-84-29

**Випробувальна
механічна лабораторія
Інтернет-магазин ІСЗ для
висотників та верхолазів**

+38(044) 592-53-01
+38(067) 487-67-16
ucnovator.vvr@gmail.com

Методичний відділ

+38(044) 407-11-00
+38(044) 407-11-09
+38(050) 409-55-10
novator_metod@ukr.net

Бухгалтерія

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

Відділ продажів

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

Відділ комп'ютерного навчання

+38(044) 403-84-27
+38(067) 403-24-83

Експертно-технічний центр

+38(044) 466-93-68

Філія у м. Харків

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



Є така професія – ПРАЦЮ ОХОРОНЯТИ

Дмитро Селявін,
власкор

Першого вересня привітно відчинилися двері Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» для 16 студентів-першокурсників, що вступили на спеціальність «Охорона праці». Чому вони обрали цю професію і чого очікують від неї в майбутньому?

В Україні в 1992 р. було ухвалено Закон «Про охорону праці». Після цього в нашій країні, що проголосила незалежність, почався новий виток працю-охоронної діяльності, пов'язаний з перетворенням інституту фахівців з техніки безпеки на інститут фахівців з охорони праці. На перших етапах, як і в радянський час, у службу охорони праці йшли працівники, які «вичерпали» себе у своїй професії, а також пенсіонери, що добре знають специфіку виробництва.

Цей підхід мав як свої плюси, так і мінуси. До плюсів з упевненістю можна віднести набуті досвід і знання, до мінусів — брак спеціальної підготовки й «замилений» погляд на порушення вимог з охорони праці, тому що іноді доводилося відступати від норм або через їх важковиконуваність, або через великі витрати часу чи з інших причин. Пора змінити цю ситуацію і сформулювати

армію нових підготовлених фахівців у сфері охорони праці.

Враховуючи таку потребу, чимало вишів почали готувати спеціалістів з охорони праці. Одним із перших став Донецький національний технічний університет (ДонНТУ), колишній Донецький політехнічний інститут (ДПІ), який ще в 1995 р. організував прийом абітурієнтів за фахом «Охорона праці та екологія металургійного виробництва», і який, до речі, закінчив ваш покірний слуга.

Прийшовши на виробництво, я зіткнувся з травмами, груповими і смертельними випадками, аваріями на виробництві й покаліченими людськими долями. Цікаво, а що тепер спонукає молодих людей вибирати цю професію, що їх у ній приваблює? Чи популярна вона нині, чи потрібна в нашому суспільстві та які перспективи на неї чекають?

Щоб знайти відповіді на всі ці запитання, я вирішив поспілкуватися зі студентами, які вступили в Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (далі ХПІ), вибравши професію інженера з охорони праці (читайте думки першокурсників).

Як видно з коментарів молодих людей, вони з упевненістю дивляться в завтрашній день, що не може не радувати. Вони ще не замислюються над тим, які труднощі постануть перед ними на робочих місцях і який рівень оплати праці працівників, що ведуть таку потрібну суспільству професійну діяльність.

У нашій країні рівень заробітної плати інженерів з охорони праці коливається в межах 2–3 тис. грн



Морсова Дар'я,
1-й курс

«Мене приваблює в цій професії можливість забезпечити людину на її робочому місці.

Не думаю, що професія нині потрібна. Закрито багато виробничих підприємств, і мало кого справді цікавить сьогодні інженер з охорони праці. Але я впевнена, що через кілька років ця професія стане однією з найпотрібніших. Адже більшість людей не можуть не замислюватися про безпеку, їм потрібні добрі умови».

(екв. 100 дол. США), а зарплата фахівця-керівника може досягати 5–8 тис. грн (екв. 200–300 дол. США). Винятком є промислові гіганти або підприємства з іноземними інвестиціями, на яких рівень оплати праці в рази вищий порівняно із середньою зарплатою в країні. Але ж ще Джонні Тіллмон, американська активістка руху за соціальні права, стверджувала: «Заробітна плата — мірило поваги, з якою суспільство ставиться до цієї професії».

Якнайліпше відображає ситуацію у сфері охорони праці висловлювання Мо-цзи, китайського філософа й державного діяча: «Якщо є лише високий пост і немає платні, то люди не вірять, що цей пост важливий». Зіставлення рівнів заробітних плат керівників, наприклад технічних служб підприємств і служб охорони праці, дає зрозуміти, що якщо б не була структура підприємства і її ієрархія,



Власенко Анастасія, 1-й курс

«Я довго не могла вибрати майбутню професію, і тоді мені допоміг тато. Він підказав, що є цікавий напрямок для здобуття освіти, розповів про те, хто такий інженер з охорони праці. Мені сподобалася ця спеціальність, і я її вибрала.

Охорона праці приваблює мене можливістю контролю за дотриманням техніки безпеки, завдяки чому, можливо, нещасних випадків буде менше. Я думаю, тепер не так уже й багато фахівців з охорони праці, але професія ця потрібна».



Стародубцев Сергій, 1-й курс

«Мене приваблює професія інженера з охорони праці, тому що такий фахівець має бути на всіх виробничих підприємствах. Після закінчення університету я зможу без проблем влаштуватися на роботу.

Сьогодні моя професія не дуже популярна, але потрібна. Через брак фахівців з охорони праці збільшується кількість нещасних випадків на виробництві».



ДОВІДКА

Кафедра «Охорона праці та навколишнього середовища» є однією з найбільших кафедр НТУ «ХПІ», яка забезпечує виконання навчального плану спеціальностей усіх кафедр університету з професійно орієнтованих дисциплін: основи охорони праці, охорона праці в галузі, безпека життєдіяльності, екологія, ергономіка, цивільний захист; має міжнародні зв'язки (договори) з університетами Словаччини, Польщі та інших країн для навчання студентів за обміном та надання місць практики. У 2016 р. кафедра уклала договір з Вищою школою менеджменту охорони праці м. Катовіце (Польща) щодо навчання за програмою «Два дипломи: український та польський». Із 2015 р. кафедра є членом Європейської асоціації з безпеки (European Association for security).

Із 1989 р. і дотепер кафедрі очолює професор В. В. Березуцький. Штат кафедри нараховує понад 30 викладачів, серед яких доктори наук, професори і кандидати технічних, психологічних, педагогічних та біологічних наук, доценти. Нині на кафедрі навчаються 36 студентів зі спеціальності «Охорона праці», із них 16 осіб прийшли у 2016 році.

найголовніший той, у кого вища заробітна плата. І з огляду на все це, ох як же важко працювати фахівцеві з охорони праці. А щоб домогтися позитивного результату в питаннях промислової безпеки, йому треба бути справжнім лідером, уміти мотивувати й переконувати всіх співробітників, починаючи від робітника й закінчуючи керівником підприємства.

То що ж спонукає людину до вибору цієї професії з усіма її проблемами — розслідуванням нещасних випадків, роботою з контролюючими органами, виконанням невластивих функцій, а також покладеною керівництвом відповідальні-

стю за забезпечення безпеки на підприємстві, що тягне за собою відхід від системності, регламентованої системою управління охороною праці, тощо? Напевно, бажання бути корисним для людей, робити все можливе, щоб убезпечити їхнє життя й здоров'я у процесі праці.

Але, незважаючи на всі негативні моменти, на одностайну думку співробітників кафедри «Охорона праці та навколишнього середовища» ХПІ, фахівці з цього напрямку будуть потрібні на ринку праці. Адже наша країна обрала шлях просування в Європу, де життя людини для держави й суспільства — понад усе.

■ Прощу слова

Чи завжди потрібні нововведення?



Олена Зіміна,
член редколегії журналу
«Охорона праці»

У Головному навчально-методичному центрі Державної служби України з питань праці (далі — ГНМЦ) відбувся семінар на тему «Сучасні вимоги до організації навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві та в навчальному закладі».

Одним із питань, що розглядалися, були зміни до наказу Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою», зокрема до п. 5.2. Він

стосується навчання з питань охорони праці в ГНМЦ заступників міністрів, керівників підприємств, викладачів кафедр охорони праці ВНЗ тощо. Думка майже всіх присутніх — **залишити п. 5.2 без змін, незважаючи на розпочатий у країні процес дерегуляції.**

ДП «ГНМЦ» — це навчальний центр, фахівці якого постійно спілкуються з тими урядовцями й законодавцями, які розвивають законодавчу базу у сфері охорони праці. Відповідно, під час навчання в цьому закладі керівники організацій та підприємств, представники органів державної влади отримують відповіді на чимало актуальних запитань, як кажуть, із перших вуст. Це чи не єдиний у державі та системі Держпраці навчальний центр, у якому керівник потужного підприємства та заступник міністра збираються разом, обговорюючи нагальні проблеми, пропонують рішення, які потім стають осно-

вою проектів законодавчих та нормативних актів.

Збереження без змін пункту 5.2 зазначеного Типового положення не є кроком назад. Це означає, що на шляху до Європейського Союзу ми виконуємо вимоги міжнародного законодавства, впроваджуючи в нашу систему законів усе передове у сфері охорони праці. Але й свої надбання ми зобов'язані не втратити, залишивши ДП «ГНМЦ» як навчальний центр, у якому проходять навчання з охорони праці представники вищої керівної ланки підприємств, організацій, органів державної влади та освіти.

У такий спосіб ми зможемо зберегти спадкоємність поколінь, знання та досвід у сфері охорони праці. Адже у ст. 3 Конституції України задекларовано: «Людина, її життя і здоров'я ... і безпека визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю», так само, як і в країнах Європейського Союзу.

Які спеціалісти з ОП потрібні сьогодні

Вадим Кобець, власкор

Сучасна система підготовки фахівців з охорони праці у вищих навчальних закладах не відповідає потребам сучасного ринку праці. Коли буде усунено цю невідповідність?

Вимоги до спеціалістів з охорони праці в сучасних умовах вітчизняного виробництва постійно зростають. Нещодавно автору цієї статті довелося поспілкуватися з керівником служби охорони праці одного з відомих харківських підприємств з іноземними інвестиціями. Я добре знав його попередника на цій посаді, колишнього державного інспектора з охорони праці, який більшу частину свого трудового жит-

тя віддав роботі в наглядово-му органі. Як виявилось, нинішнє керівництво підприємства визнало методи колись одного з найкращих професіоналів у цій галузі застарілими і непотрібними та дуже заінтересувалося таким керівником служби ОП, який вільно володіє англійською мовою, знає, в чому полягають переваги ризик-орієнтованого підходу і може ефективно його запроваджувати у виробничій діяльності. Власне, процедуру сертифікації підприємства за вимогами міжнародного стандарту «OHSAS 18001:2007. Система менеджменту охорони праці і виробничої безпеки» мій співрозмовник — вже новий керівник працезахоронної служби підприємства — проводив разом з аудитором відомої німецької фірми TUV. Тепер він знову готується до чергового етапу співпраці з аудитором та колегами із зарубіжжя. Зрозуміло, що його літньому попередникові, нехай і з величезним



практичним досвідом, робота з упровадження OHSAS була б не під силу. Можливо, «не потягнув» би він її насамперед через брак відповідних знань.

Але чи може сьогодні вітчизняна вища школа готувати фахівців з охорони праці такого рівня? Чи внесено у зв'язку з упровадженням у вітчизняне законодавство Директив ЄС відповідні корективи до типових навчальних планів та програм з охорони праці, за якими складають навчальні програми та плани для підготовки студентів? Чи вдасться надалі задовольнити попит підприємств на фахівців, обізнаних із сучасними підходами до побудови систем менеджменту охорони праці?

Рамковий документ ЄС Mainstriving occupational safety and health into university education («Основні аспекти охорони праці в університетському навчанні», 2010 р.) пропонує сконцентрувати зусилля



Ганна Долгополова, випускниця Харківської національної академії міського господарства імені О. М. Бекетова, інженер з охорони праці АК «Харківобленерго» із трирічним стажем

них з безпекою. Велику увагу в навчальних планах звернуто на основи фізіології, гігієни праці й виробничої санітарії. На початкових курсах ми детально вивчали структуру й склад атмосфери, забруднювальні речовини, які містяться в повітрі робочої зони, методи регулювання якості повітряного середовища й зниження рівня негативного впливу забруднювальних речовин на працівників тощо, дізнавалися про різні виробничі «небезпеки», починаючи від пилу, шуму й вібрації і закінчуючи електромагнітними полями й ультрафіолетовим випромінюванням. Ми здобули досить вагомий знання, без чого, гадаю, неможливо бути кваліфікованим фахівцем у нашій професії.

Також кафедра, що випускає спеціалістів, дала нам добру практичну підготовку, зокрема, щодо порядку виконання робіт підвищеної небезпеки, основ електробезпечності та ін. З нами було проведено лабораторні й практичні заняття, під час яких ми дізналися, наприклад, як і за допомогою яких приладів вимірюють концентрації небез-

печних і шкідливих виробничих чинників на робочих місцях, як проводять атестацію робочих місць за умовами праці і т. д.

Якщо оцінювати загалом, то основні питання з охорони праці на виробництві майбутні фахівці опановують ще у вищих навчальних закладах.

Під час вступу на роботу в АК «Харківобленерго», згідно із Законом «Про охорону праці», я мала пройти навчання й перевірку знань з питань ОП, пожежної безпеки й технічної експлуатації для одержання п'ятої групи з електробезпеки. Мені як випускниці профільної кафедри з охорони праці таке навчання було проходити значно легше, тому що багато чого я вивчала ще в університеті.

— Чи володіють молоді фахівці належними практичними навичками, приступаючи до самостійного виконання посадових обов'язків інженера з охорони праці?

— Якщо казати відверто, — ні. Як показує практика, знання, здобуті під час навчання, не так просто застосувати на роботі. Адже кожен конкретний випадок має свою специфіку.

Я, наприклад, на п'ятому курсі проходила переддипломну практику в службі охорони праці АК «Харківобленерго». Практика тривала всього три тижні, і до її проходження я не знала, що таке справжня робота інженера

місцевих освітан на підвищенні рівня знань з питань безпеки в навчальних закладах різного рівня, увівши ці питання в навчальні програми. Зокрема, йдеться про підвищення поінформованості студентів про ті чи інші небезпеки, набуття ними навичок оцінювання та управління різними видами діяльності, здобуття базових знань з охорони праці та безпеки життєдіяльності; вивчення окремих аспектів організації безпеки праці з урахуванням особливостей майбутньої професійної діяльності; ознайомлення з джерелами інформації для пошуку потрібних знань надалі.

Отже, європейський освітній підхід неабияк сприяє тому, що в молодіжному середовищі на Заході активно культивують відповідальне та уважне ставлення працівників до власного здоров'я та умов праці. Чи запровадять його у вітчизняній освітній системі? Для прикладу ознайомимося з підготовкою в Україні фахівців з ОП.

Розглянемо базовий, розроблений в Інституті статистики ЮНЕСКО освітянський документ «Міжнародна стандартна класифікація освіти» (МСКО 2011 входить до міжнародної системи соціальних і економічних класифікацій ООН та фактично є керівництвом для впорядкування освітніх програм). До-



датково до МСКО 2011 у 2013 р. було видано супроводжувальне керівництво «Галузі освіти та професійної підготовки» (МСКО-О 2013). Згідно з останньою редакцією цього документа, освітній напрям за номером 102 «Гігієна та охорона праці на виробництві» входить до наукової галузі 10 «Служби». У рамках цього освітнього напрямку виокремлені дві галузеві спеціалізації — 1021 «Санітарно-профілактичні заходи в населених пунктах» та 1022 «Охорона праці на виробництві та безпека».

Терміна ж «цивільна безпека» (напрямок, що має спеціалізацію з охорони праці в Україні), що за минулі роки активно нав'язували вітчизняним вишам, у МСКО взагалі немає. Однак у цьому документі виокремлено освітній напрям під номером 103 «Служби безпе-

ки», яким передбачено навчання за двома спеціалізаціями: військова справа та оборона й охорона громадян та власності, які до охорони праці навіть за вуха не притягнеш. Такі от «європейські підходи» у вітчизняній освіті...

Однак, попри далеко неєвропейський рівень підготовки фахівців із цього напрямку, керівники кафедр охорони праці харківських вишів відмічають, що на сьогодні їхні вихованці не мають труднощів із працевлаштуванням. Наприклад, випускників Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова охоче беруть у відділи охорони праці не тільки міських комунальних підприємств, а й у відповідні підрозділи великих промислових підприємств та підприємств будівельної галузі тощо. Всього за більш ніж 10-літню практику

з ОП. На жаль, трижневий термін замалий, щоб ознайомитися з найважливішими особливостями такої багатогранної професії. Студентам потрібно набагато більше практики. Наприклад, можна організувати заняття на базі підприємств разом з фахівцями в галузі охорони праці.

– Чи сприяють здобуті теоретичні знання професійному зростанню?

– Безумовно, швидше освоюєшся на робочому місці, розумієш, що потребує найбільшої уваги, а що є другорядним у роботі інженера з охорони праці. Завдяки здобутим теоретичним знанням з організаційно-правових питань з охорони праці, уже згаданих основ фізіології, гігієни праці й виробничої санітарії, основ безпеки виробництва й пожежної безпеки мені вдалося успішно пройти співбесіду на вакантну посаду. За чотири роки роботи в службі я зміг просунутися до інженера I категорії.

– Що Ви можете побажати для поліпшення підготовки молодих фахівців з охорони праці?

– Нині все більше українських підприємств упроваджують міжнародні системи управління гігієною й безпекою праці, застосовуючи так званий ризик-орієнтований підхід. Ухвалено відповідну низку документів і в нашому

Мінерговугілля. Нове Положення про СУОП електроенергетичних підприємств, що встановлює порядок побудови, впровадження й функціонування системи управління охороною праці, має відповідати вимогам ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною й безпекою праці».

Процес упровадження такої сучасної СУОП на підприємствах галузі потребує й фінансування, і забезпечення кваліфікованим персоналом. Крім цього, вимоги щодо управління ризиками у сфері охорони праці не закріплені на законодавчому рівні. Відповідно, у програмах підготовки фахівців з охорони праці у вищих навчальних закладах поки що недостатньо відображені питання, що стосуються управління ризиками. Тому представникам Міносвіти потрібно якнайшвидше звернути на це увагу, адже надалі роботодавці будуть вимагати від випускників зі спеціальності охорона праці якісних знань і відповідної компетенції.

Р. С. Подібні пропозиції неодноразово обговорювали на сторінках нашого видання й інших фахівці. Безперечно, їх би належало відповідно фіксувати й аналізувати для вироблення дальших планів підготовки молодих фахівців. Але цього поки що ніхто не робить. На жаль.



підготовки фахівців з охорони праці кафедра випустила понад 250 молодих спеціалістів. Цьогоріч дипломи молодих фахівців одержали 15 випускників навчального закладу.

Без особливих проблем донині працевлаштовувалися і випускники кафедри охорони праці, стандартизації та сертифікації Української інженерно-педагогічної академії. Так, наприклад, у 2015 р., одержавши



дипломи цього харківського вишу, Яна Бондаренко та Інна Блінкова розпочали свою роботу у відділах охорони праці великих машинобудівних підприємств ПАТ «Світло шахтаря» та ДП Харківський машинобудівний завод «ФЕД». Їхня однокурсниця Галина Кононова, яка, до речі, закінчила академію з відзнакою, очолила відділ охорони праці Харківської державної академії культури.

Як мені згодом розповіла доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки Національного університету цивільного захисту Олена Шароватова, нині намітилася тенденція працевлаштування молодих фахівців жіночої статі у відділи охорони праці бюджетних установ і організацій. Наприклад, одна з двох випускниць їхньої кафедри 2014 р. Нана Оганезова працевлаштувалася у Харківський медичний коледж № 1, друга — Христина Тиханкіна — в одну з міських поліклінік. Вони, як і багато хто з випускників, мають гідну винагороду за свою працю.

До речі, дізнатися про працевлаштування випускників-працехоронців після закінчення навчання достатньо легко. Потрібно лише зайти на спеціалізовані сторінки в соціальних мережах або ж на сайти тих чи інших навчальних закладів.

Ми знайшли одну з недавніх випускниць харківського вишу і звернулися до неї із запитанням про те, що ж дають для її повсякденної роботи здобуті базові знання зі спеціальності охорона праці (див. на с. 22—23).



Анатолій Русаловський, канд. техн. наук, доцент кафедри безпеки життєдіяльності Національного авіаційного університету

У зв'язку із цією публікацією хотілося б поділитися деякими міркуваннями.

На початку статті автор стверджує, що, мовляв, сучасна система підготовки фахівців з охорони праці «не відповідає потребам сучасного ринку праці».

Вимоги щодо охорони праці загалом і щодо діяльності спеціалістів з охорони праці, персоналу служб охорони праці підприємств зокрема, не пов'язані з ринком і його потребами. Головна мета працехоронної діяльності — це збереження життя, здоров'я і працездатності людини на виробництві, а зовсім не задоволення якихось там ринкових вимог. Така постановка проблеми є принциповою помилкою. Багато хто тепер ототожнює ці поняття, але їх, на нашу думку, не можна порівнювати. На якомусь підприємстві, якого автор не назвав, виникає зумовлена ринковими вимогами потреба впровадити міжнародний стандарт «OHSAS 18001:2007» — стандарт системи менеджменту. Його впровадження і сертифікація як процедура суспільного визнання лише сприяє залученню, крім передбачених нашим законодавством з охорони праці, додаткових механізмів і процедур управління охороною праці в організації. Це в кінцевому підсумку дасть змогу організації підвищити власний рівень соціальної відповідальності й розширити можливість виходу на міжнародні ринки.

У результаті впровадження цього стандарту систему управління охороною праці (СУОП) буде кардинально трансформовано, а її функції значно розширено. Причому деякі з них, наприклад управління інцидентами, які не призводять до нещасного випадку (Near Miss), будуть реалізовані в новій СУОП, хоча цього і не передбачено національним законодавством. Ось вам і нові функції, які вимагають нових компетенцій!

Ця робота велика, тривала і складна. Тому цілком природно, що керівництво призначило очільником служби охорони праці нового працівника — молодого, із сучасною освітою. До того ж, сподіваюся, не принизивши попередника припущеннями на кшталт «не потягнув би він»...

Чи готова вища школа випускати висококваліфікованих фахівців з охорони праці?

Ми повинні з усією відповідальністю дати на це запитання позитивну відповідь. Ті університети, які готують спеціалістів зі спеціальності охорона праці, всіляко намагаються враховувати у своїй роботі найсучасніші міжнародні вимоги і норми в галузі охорони праці та інші аспекти гарантування безпеки, зокрема й найновіші Директиви ЄС, міжнародні стандарти, конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці.

Ми бачимо це з навчальних програм, публікацій, зі спілкування на щорічних наукових конференціях, з рівня підготовки студентів, які беруть участь у всеукраїнських студентських олімпіадах з охорони праці, безпеки життєдіяльності, а також з високого рівня їхніх наукових робіт.

Порівнюючи згадані в статті європейські аспекти охорони праці в університетському навчанні щодо неодмінності підвищення ступеня поінформованості студентів з питань безпеки з наявною навчальною практикою під час підготовки наших студентів, на сьогодні можна зробити такий оптимістичний висновок: **наша освітянська традиція у справах навчання з питань охорони праці та підготовки фахівців зі спеціальності охорона праці є не гіршою, а за багатьма параметрами навіть ліпшою за західну**. Ми могли б нею пишатися та пропагувати в освітньому євросередовищі як свої безсумнівні досягнення та переваги. Це відчувають і деякі з європейських дослідників і вчених. Хтось із них навіть намагається підвищити роль питань безпеки й охорони праці в освіті фахівців. Але їм заважає споконвічна, від часів Арістотеля, європейська традиція автономності університетів, незалежності їх від держави! На жаль, зараз наші здобутки в цій сфері активно нівелюють. Наприклад, закон «Про вищу освіту» скасовує державну атестацію випускників вишів, державні екзаменаційні та кваліфікаційні комісії у ВНЗ тощо.

Цікава річ: під новим для нас гаслом автономності вищі навчальні заклади, навіть ті, що мають бюджетне фінансування, починають ігнорувати державні вимоги до спеціалістів, хоча, здавалося б, зобов'язані були чесно відпрацьовувати кошти держави як присіплюючого замовника.

І наостанок хочу запропонувати всім нам поради за згаданих у статті молодих спеціалістів, які розпочали свою професійну кар'єру в галузі охорони праці, та побажати їм добра, успіхів і всіляких гараздів.



СТАЦІОНАРНІ БАГАТОКАНАЛЬНІ

ДОЗОР-С-Ц

Стационарний газоаналізатор
з цифровими датчиками.
Кількість каналів – до 62

ПЕРЕНОСНІ

ДОЗОР-С-М

Переносний багатоконпонентний
газоаналізатор.
Кількість вимірюваних
речовин – до 5



ДОЗОР-С(IP65)

Стационарний газоаналізатор
з аналоговими датчиками.
Кількість датчиків – до 5

ДОЗОР-С-П

Переносний однокомпонентний
газоаналізатор.
Вбудований або виносний датчик.
Вбудований насос



ГАЗОАНАЛІЗАТОРИ "ДОЗОР-С"



ВИМІРЮВАННЯ ДИМОВИХ ГАЗІВ

ДОЗОР-С-Д

Стационарний газоаналізатор
Кількість контрольованих газів – до 5



ТЕЧЕШУКАЧІ

ДОЗОР-С-Пп

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



ДОЗОР-С-М-Д

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



ДОЗОР-С-М-ЗХ

Діапазон вимірювань – 0 – 100%
Чутливість – 1 ppm



БАГАТОКАНАЛЬНИЙ КИСНЕВИМІРЮВАЧ

ДОЗОР-С

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



КОМПЛЕКС ТЕЛЕМЕТРІЇ

ДОЗОР-С-Г

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



СЕРТИФІКОВАНІ В УКРАЇНІ, РОСІЇ, БІЛОРУСІ.

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

НВП "Оріон": Україна, 61070, м. Харків, вул. Рудика, 4

Тел.: (057) 719-40-53, 719-40-54, 719-40-55

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

ЛІДЕРСТВО та ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ



Ольга Грінцова,
канд. психол. наук,
практикуючий психолог



Ефективність виконання вимог з охорони праці підвищується, якщо співробітники знають, що їх безпосередній начальник і керівництво підприємства в цілому дбають не тільки про отримання власного прибутку, а й про їхній комфорт і безпеку.

У роботах сучасних спеціалістів з охорони праці різних країн усе більше уваги приділяється проблемам лідерства, розвитку лідерських якостей керівників і співробітників як важливій умові формування культури безпеки та вдосконалення системи охорони праці на підприємстві.

Так, наприклад, перше з семи «золотих правил» охорони праці НАК «Нафтогаз України» — саме «Відповідальність і лідерство в забезпеченні охорони праці». Лідерство передбачає особисту відповідальність керівництва компанії за встановлення обов'язків щодо формування культури безпеки на підприємстві і їх виконання. На думку інженерів з охорони праці Білорусії (інформація зі спеціалізованих сайтів): «Лідерство вищого керівництва потрібно для забезпечення єдності цілей, напрямів у роботі й створення середовища, у якому працівники організації будуть повністю залучені у процес досягнення цілей і реалізації її політики у сфері охорони праці».

Розвитку лідерства в системі охорони праці й навколишнього середовища було присвячено й форум генеральних директорів, що організувало АТ НК «КазМунайГаз» спільно із ФКОВ «КМГ Глобал Солюшнс Б.В.» у листопаді 2015 р. в Астані (Казахстан). На завершення форуму всі його учасники підписали особисті зобов'язання про лідерство у сфері охорони праці й навколишнього середовища та формуванні культури безпеки.

Розвиток культури лідерства в системі охорони праці організації «з нуля» є довготривалим процесом, який складається з декількох етапів. Чотирирівнева модель формування лідерства в культурі безпеки сучасного підприємства описана в роботі Роберта Патера, виконавчого директора компанії SSA/Move-SMART, яка об'єднує 25 000 спеціалістів, інструкторів і тренерів з охорони праці, що працюють у 60 країнах світу. **Згідно з автором: «Слабке лідерство реагує на обставини, що склалися. Сильне лідерство — це хвиля, яка піднімає корабель безпеки все вище».**



Роберт Патер виділяє такі рівні розвитку лідерства в культурі безпеки підприємства:

1. КУЛЬТУРА ПРИМУСУ; за безпеку праці відповідає роботодавець.

На цьому етапі лідерство відсутнє або невидиме. Керівництво компанії фокусується переважно на інших питаннях (виробництві продукції, зустрічах з торговими представниками та ін.) і в організації практично не обговорюються питання безпеки, не проводяться спеціальні заходи з охорони праці. Однак коли ситуація стає неконтрольованою, гнів і осуд стають головними мотиваторами досягнення кращих результатів виконання вимог культури безпеки.

На цьому рівні доцільно застосувати «покрокове лідерство»: лідери компанії концентрують увагу на базових етапах розвитку культури безпеки. А саме: передають послідовну інформацію про переваги виконання вимог культури безпеки виконавцям, організація виявляє очікування контролюючих органів і клієнтів від культури безпеки на підприємстві. Менеджери відзначають усі (навіть зовсім незначні) успіхи виконавців у створенні культури безпеки.

2. КУЛЬТУРА ЗАХИСТУ; за безпеку праці відповідає роботодавець. Лідери компанії розуміють важливість безпеки, але не вірять, що працівники будуть чесно дотримуватися культури безпеки праці, не намагаючись обійти обмеження. Керівництво організації прагне перш за все контролювати безпеку праці співробітників, тому впровадження культури безпеки на підприємстві відбувається «зверху вниз». Організація намагається запобігти найбільш глобальним виробничим інцидентам і менше концентрується на зниженні загального рівня травматизму. При цьому вона проводить різні заходи щодо безпеки праці й постулює особисту відповідальність персоналу.

3. КУЛЬТУРА ЗАЛУЧЕННЯ, безпека праці забезпечується роботодавцем і працівниками. Керівництво компанії цінує безпеку праці та розуміє значущість зусиль з її забезпечення. Компанія вивчає сучасний досвід організації охорони праці, а також проводить внутрішні заходи з охорони праці та розвитку лідерства. Компанія починає навчати персонал усіх рівнів, розробляє й впроваджує показники лідерства, фокусується на внутрішній безпеці праці та поступово переходить від усунення окремих інцидентів до розширення стратегічного планування культури безпеки.

4. КУЛЬТУРА ЛІДЕРСТВА; за власну безпеку праці відповідають самі працівники. На цьому рівні безпека персоналізована й інтерналізована. Розвитку лідерства в безпеці праці в окремих співробітників недостатньо для досягнення найвищого рівня культури праці в цілому. На цьому етапі керівництво компанії дійсно вірить у те, що співробітники чесно й відповідально ставляться до безпеки своєї праці. Зазвичай самоспостереження та саморегуляція безпеки праці є зоною відповідальності самих працівників. Для формування цієї культури використовується підхід «ножиць»: позитивні зміни в культурі безпеки відбуваються як «зверху вниз», так і «знизу вгору», а також серед співробітників одного рівня. Акцент у формуванні культури безпеки праці робиться на розвиток лідерства через зміну способу мислення і набуття нових навичок співробітниками усіх рівнів. У процесі таких заходів самі працівники є більшою мірою ініціаторами, ніж виконавцями цілей лідерів компанії.

дером для своїх підлеглих — залежить насамперед від його професійно важливих особистісних якостей. На думку одного з провідних фахівців у галузі психології лідерства А. Менегетті, ключовими особистісними якостями лідера в трудовій діяльності є наявність значного природного потенціалу і його усвідомлений розвиток, амбіційність, любов до своєї справи, високий рівень професіоналізму, здатність стратегічно мислити й бачити ситуацію в цілому, не заглиблюючись у неї, виходити за рамки сьогоденної діяльності й планувати власну кар'єру на найближче і більш віддалене майбутнє, розвинена інтуїція та вміння прислухатися до неї.

Серед інших лідерських якостей сучасного керівника вчені й практики в галузі психології менеджменту називають високу активність, саморегуляцію й самоконтроль, оптимальний рівень готовності до ризику, здатність ставити чіткі професійні завдання, дохідливо їх пояснювати і контролювати виконання, оптимізм і вміння «ніколи не здаватися» тощо.

Утім керівник-лідер — це не «річ у собі». Перш за все керівник управляє діяльністю своїх підлеглих і відповідає за їхнє благополуччя. Начальник, який намагається насамперед бути «хорошим» для власних керівників, але мало піклується про підлеглих, авторитета не має. Високого рівня лідерства в професійній діяльності досягають тільки ті керівники, які дійсно постійно роблять конкретні дії задля підвищення рівня комфорту й благополуччя своїх підлеглих, іноді навіть через конфлікти з керівництвом добираючись для своїх відділів підвищення зарплати, додаткових путівок, соціальних виплат й інших бонусів.

Згідно з ефектом відзеркалення, коли людина позитивно ставиться до оточуючих, ймовірність отримати у відповідь позитивне ставлення — близько 80%, проте якщо людина ставиться до людей байдуже або негативно — ймовірність зворотної негативної реакції дорівнює майже 100%. Керівник, який щиро піклується про підлеглих і бере на себе відповідальність за їхнє благополуччя, набагато легше досягає бажаних цілей, у тому числі й у сфері безпеки праці.

Ще один феномен психології міжособистісних стосунків полягає в тому, що будь-яка діяльність здійснюється більш якісно, якщо людина знає, що вона не байдужа іншим людям. Тому ефективність виконання вимог з охорони праці на підприємстві підвищується, якщо співробітники бачать, що їх начальник і керівництво підприємства в цілому дбають не тільки про отримання власного прибутку, але й про їхній комфорт і безпеку. Тому однією із ключових цінностей багатьох сучасних організацій у різних галузях бізнесу є безпека й комфорт своїх працівників.



ВІД ОБ'ЄКТІВ ДО СУБ'ЄКТІВ

Підвищення і просування культури безпеки сучасного підприємства на всіх перелічених вище рівнях — складний і тривалий процес, успішність якого залежить не тільки від кількості і якості зовнішніх і внутрішніх заходів з охорони праці, а й від людського чинника, ступеня розвитку лідерських якостей керівників і спеціалістів з охорони праці. Процес переходу працівників підприємства від об'єктів до суб'єктів організації безпеки власної праці також є розвитком їх лідерських якостей у формуванні безпеки своєї професійної діяльності. Розглянемо психологічний зміст цього явища.

Поняття «лідер» (від англійського to lead, leader) у спеціальній літературі часто трактується як бути першим, вести за собою, лідирувати. Сучасні зарубіжні автори зазвичай використовують поняття «лідери організації» і «керівники організації» як синоніми. Однак феномени керівництва й лідерства мають свою специфіку. Керівника призначають, лідера — обирають. Чи буде новий керівник мати у співробітників авторитет і чи стане він не тільки начальником, а й лі-



Серед конкретних способів розвитку лідерства сучасного керівника вчені вказують:



«адресність»/«індивідуальний підхід». Те, що більшість успішних лідерів західних компаній знають імена багатьох своїх підлеглих, імена їхніх дружин, хобі, уподобання, клички улюблених тварин, захоплення дітей тощо – зовсім не міф. Уважність керівника до життя підлеглого дає зрозуміти, що він в його очах є не тільки засобом для досягнення цілей, але й особистістю, яка викликає щирий інтерес;



відмова від «кабінетного» стилю керівництва. Керівник, який за власною ініціативою приходить у цех або на будівельний майданчик, щоб вислухати побажання підлеглих, оцінити проблеми виробництва на місцях і дійсно їх вирішити, без сумніву, викликає повагу;



уміння слухати й чути підлеглих. Для кожної людини, особливо для тієї, що відбулася як професіонал, важливо, щоб її не просто «ставили перед фактом», але й прислухалися, поважали та зважали на її думку. Безліч «вертикальних» конфліктів у професійній діяльності починаються саме з того, що керівник, особливо новий, у присутності всього відділу або бригади віддає не саме раціональне розпорядження. Така ситуація зазвичай викликає у підлеглих протест. А керівник не має можливості відступити та все переграти, оскільки намагається «зберегти обличчя». Часто причини виробничих проблем, ризиків і ефективні шляхи їх вирішення найкраще знають самі підлегли, які перебувають «усередині» виробничої ситуації. Тому сучасні фахівці з менеджменту все частіше рекомендують керівникові проводити особисті розмови з підлеглими, а також анонімні опитування та анкетування, щоб з'ясувати їхні думки щодо питань безпеки праці. Підсумкові рішення ухвалює керівник, оскільки він несе за них відповідальність. Однак підхід «ми подумали, і я вирішив» більш ефективний, ніж безпосередньо авторитарний стиль керівництва, тому що при такому підході підлегли знають, що керівник поцікавився їхньою думкою й почув її. Отже, він їх поважає;



здатність делегувати повноваження. Навіть ідеальний керівник не може одночасно перебувати в декількох місцях і все встигати. Як зовнішні, так і внутрішні заходи щодо охорони праці організовуються не тільки й не стільки для керівника або інспектора з охорони праці, скільки для персоналу. Тому участь звичайних співробітників в організації таких заходів має бути максимальною. Конференції, збори, наради, в яких співробітники як споживачі послуг підприємства із забезпечення безпеки їхньої діяльності задіяні лише як пасивні слухачі, яких «відривають від роботи», – у край малоефективні. Чим більше власних сил вкладає кожен працівник у розробку, підготовку і проведення таких заходів, тим більше він їх цінує і тим більш значущою стає для нього безпека власної праці. Наприклад, порівняйте два продукти: не має значення, що це: тарілка борщу, табуретка або задача з математики, яку ви допомогли розв'язати вашій дитині. Один продукт ви купили в магазині або отримали в готовому вигляді, а інший довго й важко робили самотужки. Готовий продукт часто виконано більш якісно й професійно, але... який для вас буде дорожчим? У процесі делегування лідером-керівником повноважень підлеглим, наприклад під час організації заходів з охорони праці, спрацьовує той же механізм: людина цінує не тільки й не стільки кінцевий продукт, скільки сам процес його створення й вкладені в нього зусилля;



і нарешті, справжній лідер у разі невдач бере відповідальність на себе, а не шукає «винних», оскільки відповідальність за організацію робочого процесу лежить на ньому. А у разі успіху завжди говорить, що це не його особиста заслуга, а всього колективу. Схильність людини чинити навпаки – успіх приписувати собі, а невдачі – іншим – є найпоширенішим і природним механізмом збереження позитивної самооцінки. І саме здатність подолати цю схильність піднімає керівника на рівень лідера.

«Лідерами не народжуються – лідерами стають». Це довгий і непростий шлях, пройти який під силу кожному керівникові.





ЗАПРОШУЄМО ДО УЧАСТІ!
У травні 2017 року відбудеться ювілейна
V Міжнародна науково-практична конференція
«УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ
В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ
ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ»

Конференцію проводить журнал «Охорона праці» за підтримки
 Державної служби України з питань праці, Міжнародної організації праці,
 Федерації професійних спілок України та ДУ «Інститут медицини праці НАМН України»

Цілі та завдання заходу:

- визначення тенденцій змін у законодавстві стосовно запровадження ризикоорієнтованих підходів, пов'язаних з імплементацією директив Європейського Союзу;
- аналіз змін у законодавчому полі України щодо атестації робочих місць. Розгляд взаємозв'язків між процесами атестації робочих місць та оцінкою ризиків на робочих місцях;
- обговорення сучасного досвіду управління ризиками на робочих місцях підприємств, що вийшли на європейський ринок

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

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



НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР

Професійна безпека

Якщо бути, то бути кращими !

EXPERT

ISO9001
CERTIFIED

TECHNICAL CENTER

training and production center

Експертно-технічний центр

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



TRAINING AND PRODUCTION CENTER

Professional safety

If to be, to be the best !

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

тел.: 044 501 00 45/24/41

моб. тел.: 097/095/063 217 30 49

e-mail: office@profbezpeka.com.ua

м. Львів, вул. Лемківська, 15а, офіс 12

тел.: (032) 240 00 24

моб. тел.: (068) 852 70 73, (098) 711 21 53

e-mail: lviv@profbezpeka.com.ua

www.profbezpeka.com.ua



Респіраторні потрібні й важливі



Ростислав Сурін,
спеціаліст
з охорони праці

Хто і як повинен підбирати ЗІЗОД (засоби індивідуального захисту органів дихання).



За домовленістю з підприємством підбір ЗІЗОД здійснює організація, що має відповідний дозвіл на проведення випробувань (сертифікації) ЗІЗОД, на підставі карт умов праці та пропозицій постачальників. Перелік дозволених ЗІЗОД затверджується наказом по підприємству за результатами проведених випробувань. Ініціаторами укладання договору є служба охорони праці та профспілковий комітет підприємства. Контроль за використанням ЗІЗОД на робочих місцях здійснюють служба охорони праці й наглядові органи. **Для забезпечення правильного підбору ЗІЗОД для працівників на підприємстві має бути створено респіраторну.**

Таке приміщення організовують на базі пральні або хімчистки підприємства (відповідно до проекту) наказом або згідно із затвердженням положенням і оснащують обладнанням для очищення, продування, перевірки ЗІЗОД. У респіраторній працюють

навчені фахівці, які здійснюють облік, підбір (за розміром голови, формою обличчя), оцінку застосовуваних ЗІЗОД (на основі відгуків працівників), їх очищення, заміну фільтрувальних елементів і т. ін.

Тут є два важливі аспекти: перший – штат респіраторної формують із числа працівників підприємства **без змінення штатного розпису**; другий – **фахівцям**, делегованим на роботу до респіраторної, **оформлюють доплату**. Безпосередній контроль за роботою респіраторної здійснює служба охорони праці. Працівник, здаючи спецодяг у пральню або хімчистку, одночасно здає ЗІЗОД у респіраторну. У журналі відмічають дату, обсяг виконаного ремонту (наприклад, заміна фільтрувальних елементів), видачу нового ЗІЗОД тощо.

Працівники респіраторної проходять навчання і складають іспит на знання ЗІЗОД і вміння їх обслуговувати. Програму навчання розроб-

ляє служба охорони праці за участю лікарів-гігієністів, представників підприємства – постачальника ЗІЗОД, а також сторонньої організації, яка займається питаннями сертифікації (у нашому випадку такою організацією була компанія «ЗМ»). До програми навчання вводять цілі розділи з паспортів на ЗІЗОД, нормативні акти промислової санітарії та інше.

ЩО МАЄМО НА ВИХОДІ:

- відділи постачання придбають ЗІЗОД за заявками структурних підрозділів з урахуванням рекомендацій працівників респіраторної;
- спрощується здійснення контролю за використанням засобів індивідуального захисту;
- відповідальність делегується працівникам свого ж підприємства;
- постачальники моніторять інформацію про використання ЗІЗОД за результатами функціонування респіраторної тощо.

Про пожежну безпеку в системі охорони праці



Володимир Яценко,
спеціаліст з питань
цивільного захисту

Чому потрібно терміново переглянути Кодекс цивільного захисту України.



Один із найважливіших аспектів у системі охорони праці – це пожежна безпека. У Типовому положенні про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05), затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, пожежній безпеці присвячено цілу тему (додаток 4 до пункту 5.1; тема 4 «Пожежна безпека»).

Від правильного визначення поняття «пожежа» залежить ефективність як практичної, так і теоретичної діяльності щодо забезпечення пожежної безпеки. Визначення не повинні

містити двозначності, вони мають бути чіткими і зрозумілими. Визначення поняття «пожежа» в науковому сенсі має відображати дійсні ознаки цього процесу.

У різних країнах поняття «пожежа» визначають по-різному. Відповідно, відрізняється і сприйняття цього процесу.

Згідно зі ст. 2 Кодексу цивільного захисту України «**пожежа** – неконтрольований процес знищення або пошкодження вогнем майна, під час якого виникають чинники, небезпечні для істот та навколишнього природного середовища»; «**пожежна безпека** – відсутність неприпустимого ризи-

ку виникнення і розвитку пожеж та пов'язаної з ними можливості завдання шкоди живим істотам, матеріальним цінностям і довкіллю»; «**пожежна охорона** – вид діяльності, який полягає у запобіганні виникненню пожеж і захисті життя та здоров'я населення, матеріальних цінностей, навколишнього природного середовища від впливу небезпечних чинників пожежі».

Незрозуміло, з якою метою українські законодавці та фахівці відокремили істот від навколишнього природного середовища, адже навколишнє природне середовище – це і є всі живі та неживі об'єкти, що існують на Землі. Яких саме істот мали на увазі законодавці у цьому визначенні? Можливо, міфічних? Чому не люди і не громадяни? Погодьтеся, що такі визначення сприймаються як образливі.

У навчальному посібнику для студентів вищих навчальних закладів (Смирнов В.А., Дикань С.А. «Безпека життєдіяльності. Університетський курс» Полтава: ТОВ «АСМІ», 2014) його автори називають пожежею «неконтрольований процес горіння, який супроводжується знищенням матеріальних цінностей і створює загрозу для життя і здоров'я людей», дещо відійшовши від законодавчого визначення.

Отже, в українському законодавстві пожежа розглядається не як неконтрольований процес горіння, а як неконтрольований процес знищення або пошкодження майна вогнем. Таке визначення, на мою думку, є помилковим, тому що ставить під сумнів наявність дійсних ознак неконтрольовано-

го процесу горіння. Сам же «процес знищування або пошкодження вогнем майна» певною мірою характеризує ознаки підпалу як умисного нанесення майнового збитку з використанням вогню.

А ось як визначено поняття «пожежа» в законі Російської Федерації «Про пожежну безпеку»: «**пожежа** – неконтрольоване горіння, що спричинює матеріальні збитки, шкоду життю і здоров'ю громадян, інтересам суспільства і держави». У цьому визначенні проявляється притаманне росіянам відчуття самодержавності.

На мій погляд, **найточніше визначення поняття «пожежа»** дали в Республіці Узбекистан, де згідно із законом «Про пожежну безпеку» фахівці й, відповідно, суспільство сприймають пожежу як «неконтрольоване горіння, яке супроводжується спричиненням шкоди життю і (або) здоров'ю людей, майну юридичних і фізичних осіб, а також навколишньому природному середовищу». Як випливає з визначення, в Узбекистані життя і здоров'я людини є пріоритетом порівняно з окремою річчю або сукупністю речей.

Ураховуючи викладене вище, **потрібно терміново переглянути Кодекс цивільного захисту України і внести до нього зміни, зокрема у поняття, що стосуються пожежі**. При цьому насамперед слід мати на увазі збереження життя і здоров'я людей – громадян України, а не якихось невідомих істот. Варто прийняти те визначення, яке сприймає суспільство, а не чиновники.

■ Новини. Регіони

ДП «Сумський ЕТЦ» – орган з оцінки відповідності

Міністерство економічного розвитку і торгівлі України призначило Державне підприємство «Сумський експертно-технічний центр Держпраці» органом з оцінки відповідності продукції вимогам технічних регламентів.

Зокрема, йдеться про прилади, що працюють на газоподібному паливі, водогрійні котли, що працюють на рідкому чи газоподібному паливі, а також машини, призначені для підготовки та переробки харчових, косметичних, фармацевтичних продуктів, для оброблення деревини або матеріалів, за фізичними та технологічними властивостями подібних до деревини, про переносні ручні або керовані вручну машини тощо.

Власне технічний регламент – це нормативно-правовий акт, в якому визначено характеристики продукції та методи виробництва, зокрема й відповідні процедурні положення, додержання яких є обов'язковим. Цілями ухвалення

технічних регламентів є захист життя і здоров'я людей, тварин та рослин, охорона довкілля та природних ресурсів, захист майна, забезпечення енергоефективності, національної безпеки та запобігання такій підприємницькій практиці, яка вводить споживача (користувача) в оману.

Ставши 2008 року членом Світової організації торгівлі, Україна взяла на себе зобов'язання реформувати національну систему технічного регулювання. «Можна довго мріяти про безвізовий режим і добру волю від Євросоюзу. Але ж є певні умови, за яких на нас чекатимуть у Європі. Це стосується й вітчизняних товарів, які цілком можуть конкурувати зі світовими аналогами. Але ця продукція має відповідати вимогам чинних технічних регламентів, які застосовують до неї», – говорить директор ДП «Сумський ЕТЦ» Олександр Арестов.



Процедура оцінювання відповідності передбачає визначення характеристик продукції, запевнення відповідності, реєстрацію та інспектування.

Якщо декларант самотужки не може визначитися з вибором доказової бази, не має достатньої інформації щодо стандартів, не може самостійно провести випробування, має труднощі із заповненням декларації, то технічну допомогу йому у сфері дії кожного технічного регламенту надають відповідні технічні консультаційні центри на кшталт ДП «Сумський ЕТЦ», що мають компетентних досвідчених експертів і високоякісну випробувальну базу та отримали визнання не лише в Україні, але й на міжнародному ринку.

OHSAS 18001: крок за кроком



Олександр Лисенко,
провідний експерт НААУ, провідний викладач IRCA,
провідний аудитор «Бюро Верітас»,
технічний директор навчально-наукового центру
«Ощадливе виробництво»

Safety first

Продовження. Початок у № 8—12/2014, 2, 3, 5, 7, 8, 11, 12/2015

Попередня публікація автора (журнал «Охорона праці, № 12/2015) із циклу статей про впровадження систем менеджменту на основі стандартів серії OHSAS 18001 була присвячена підготовці підприємства до сертифікації та етапам її проведення. У продовження теми — процедури підготовки й реагування в надзвичайних ситуаціях.



⇒ КРОК 12

ГОТОВНІСТЬ ДО АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЙ І РЕАГУВАННЯ НА НИХ

В ід підготованості до аварійних ситуацій та оперативності реагування на них прямо залежить ефективності функціонування системи менеджменту гігієни і безпеки праці (СМГіБП). Це забезпечується за допомогою ідентифікації потенційно небезпечних об'єктів, процесів, операцій, робочих ділянок тощо. Для кожного з ідентифікованих об'єктів має бути визначено можливі причини, масштаби і сценарії розвитку прогнозованих аварій, а також плани заходів, процедури дій в аварійних ситуаціях.

Мета розроблення таких документів — забезпечення відповідної реакції на несподівані та випадкові ситуації. Особливу увагу приділяють роботам, які ви-

конують сторонні організації на території або за дорученням організації.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПОВИННА

- ✓ **розробити й підтримувати плани і процедури для:**
 - а) ідентифікації можливості виникнення нещасних випадків і аварійних ситуацій;
 - б) реагування на нещасні випадки і аварійні ситуації;
 - в) запобігання можливим захворюванням і травмам та пом'якшення їхніх наслідків;
- ✓ **аналізувати свою готовність до реагування на аварійні ситуації**, а також плани та процедури реагування, особливо після виникнення інцидентів або аварійних ситуацій;
- ✓ **періодично проводити перевірку таких процедур**, у межах можливостей організації;
- ✓ **активно оцінювати ступінь необхідності в реагуванні у разі настання нещасних випадків** і утворення надзвичайних ситуацій, планувати такі дії, розробляти процедури і процеси усунення причин виникнення НВ і НС, а також випробовувати запропоновані дії у відповідь для підвищення їхньої ефективності.

Діяльність з ідентифікації аварійних ситуацій і реагування на них планують, а відповідні процедури документують. Розроблення планів щодо запобігання аварійним ситуаціям, ліквідації їхніх наслідків покладають на керівників підрозділів. При цьому має бути **враховано рекомендації відповідних зацікавлених сторін, наприклад аварійних служб і прилеглих підприємств та організацій.**



ПЛАНИ І ПРОЦЕДУРИ



План реагування в аварійній ситуації має **містити** опис дій, до яких вдаються у разі виникнення аварій, а також:

- ⇒ ідентифікацію можливих нещасних випадків і аварій;
- ⇒ визначення особи, яка керує діями у разі аварії;
- ⇒ докладний опис дій персоналу у разі аварії, зокрема дій, до яких удаються сторонні особи, що опинилися на місці надзвичайної події, наприклад підрядники або відвідувачі (скажімо, може знадобитися їх евакуація на встановлені пункти збору);
- ⇒ визначення ступеня відповідальності, повноважень і обов'язків осіб, які виконують певні функції у разі аварії (відповідальні за гасіння по-

- жеж, персонал, що надає першу допомогу, фахівці з токсичних речовин/витоку радіоактивних матеріалів);
- ⇒ процедури евакуації;
- ⇒ ідентифікацію небезпечних матеріалів і місця їх розташування, а також опис необхідних дій в аварійних ситуаціях;
- ⇒ порядок взаємодії із зовнішніми аварійними службами;
- ⇒ процедуру інформування органів, визначених законодавством;
- ⇒ організацію інформування жителів прилеглих районів і громадськості;

⇒ механізм захисту важливих документів та устаткування;

⇒ необхідну інформацію на випадок аварії, наприклад плани розміщення обладнання, відомості щодо небезпечних матеріалів, процедури, робочі інструкції та контактні телефони.

Можливі причини аварій установлюють такими методами, як оцінка ризиків, аналіз помилок своїх працівників і персоналу підрядників під час виконання ними технологічних операцій, а також аналіз можливих наслідків відмов, несправностей обладнання, недотримання вимог і правил промислової безпеки, установлених нормативними актами й технологічною документацією на основні виробничі процеси.

Під час розроблення процедури потрібно враховувати:

⇒ результати ідентифікації небезпек, оцінки та управління ризиками;

⇒ наявність місцевих аварійних служб, опис усіх погоджених з ними дій у відповідь в аварійній ситуації або консультаційних заходів;

⇒ законодавчі або інші обов'язкові вимоги;

⇒ власний досвід і досвід інших подібних організацій щодо розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, інцидентів і аварій на виробничих об'єктах;

⇒ результати аварійних тренувань, практичних навчань, а також подальших дій.

Під час розроблення процедури має бути охоплено питання щодо:

⇒ ідентифікації можливих інцидентів й аварійних ситуацій і дій у відповідь на них;

⇒ визначення ступеня відповідальності й повноважень щодо запобігання виникненню та розслідування невідповідностей, нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварій та інцидентів на виробничих об'єктах, ініціювання і здійснення корегувальних і попереджувальних дій.

Документи, які потрібно розробити:

⇒ плани щодо ідентифікації можливих інцидентів і аварійних ситуацій та щодо дій у відповідь;

⇒ плани локалізації аварійних ситуацій; плани з ліквідації наслідків аварій;

⇒ плани евакуації людей і матеріальних цінностей у разі виникнення пожежі;



У РАМКАХ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЯ ПОВИННА:

- ✓ ідентифікувати потенційні надзвичайні ситуації;
- ✓ розробити процедури щодо попередження надзвичайних ситуацій (наприклад, процедури щодо зберігання матеріалів);
- ✓ підготувати плани реагування в аварійних ситуаціях (ПЛА), увівши до них:

- дії для пом'якшення можливих наслідків надзвичайної ситуації;
- чіткий розподіл відповідальності;
- порядок взаємодії.

⇒ плани приміщень цехів з розташуванням основного виробничого устаткування та вентиляції, щитів із засобами пожежогасіння, місць розташування пожежної сигналізації та телефонів;

⇒ схеми трубопроводів, засувки і пускових пристроїв, стаціонарних засобів пожежогасіння;

⇒ інструкції з аварійного зупинення виробництва, агрегатів, установок тощо;

⇒ список газо-, вибухо- і пожежонебезпечних місць і перелік технологічних, ремонтних і відбудовних робіт із зазначенням ступеня небезпеки;

⇒ графіки практичних навчань;

⇒ інша потрібна документація.

У планах має бути передбачено:

⇒ способи оповіщення про аварію (за допомогою сирени, телефоном або по радіо тощо), шляхи виходу людей з небезпечних місць і ділянок залежно від характеру аварії;

⇒ дії осіб, відповідальних за виведення людей і проведення передбачених заходів;

⇒ дії відділень газорятівної служби з виведення людей, які опинилися на місці аварії;

⇒ режим роботи вентиляторів, що забезпечують сприятливі умови для виходу людей з будівель;

⇒ потреба і послідовність вимикання електроенергії, зупинення транспортувальних пристроїв, агрегатів, апаратів, перекриття сировинних, газових, парових і водних комунікацій та інші заходи, що сприяють порятунку людей і мінімізації наслідків аварій;

⇒ виставлення на шляхах підходу до небезпечних місць постів для контролю за пропуском у загзовану й небезпечну зону працівників, які беруть участь у ліквідації аварії.

Для безпечного відновлення виробництва після ліквідації аварії має бути визначено:

⇒ порядок обстеження будівлі, устаткування, трубопроводів, вентиляції, електропроводки з метою встановлення їх повної відповідності вимогам виробничого процесу та безпеки;

⇒ послідовність вмикання електроенергії, подачі газу, пари й інші заходи щодо безпечного відновлення виробництва після ліквідації аварії;

⇒ процедуру оформлення необхідної документації та дозволу на відновлення виробництва.

Під час затвердження планів ліквідації наслідків аварії до них має бути додано:

⇒ акти перевірки справності вентиляційних пристроїв;

⇒ акти перевірки наявності та справності засобів для порятунку людей, протипожежного обладнання і засобів пожежогасіння;

⇒ акти про справність запасних виходів із цехів й інших підрозділів;

⇒ акти перевірки справності аварійного освітлення;

⇒ акти перевірки справності аварійної сигналізації та зв'язку;

⇒ акти перевірки наявності та справності гідравлічних затворів каналізаційних мереж;

⇒ протоколи випробувань протиаварійного оснащення.

Суть випробувань на практиці полягає в перевірці:

⇒ ефективності найбільш важливих розділів плану аварійного реагування;

⇒ завершеності всіх запланованих дій у надзвичайній обстановці.

І хоча теоретичне відпрацювання може бути корисним для процесу планування, більш ефективним є саме практичне відпрацювання, за можливості наближене до реальної ситуації.

ції. І в цьому разі може знадобитися повномасштабна імітація моделей інцидентів.

Потрібно оцінювати результати практичного відпрацювання дій у надзвичайній ситуації та вносити зміни, що визначені як необхідні.

Участь сторонніх організацій у плануванні заходів реагування в аварійних ситуаціях має бути чітко документовано. Такі організації необхідно сповістити про можливі умови їх участі й надати необхідну інформацію, що полегшує виконання ними завдань під час реагування в аварійних ситуаціях.

Організація повинна визначити потреби в необхідному обладнанні, яке застосовується в надзвичайних ситуаціях, надати його у відповідній кількості, а також регулярно проводити перевірку його працездатності та практичні випробування з установленою періодичністю.

Приклади протиаварійного обладнання:

- ⇒ системи сигналізації;
- ⇒ аварійне освітлення та енергопостачання;
- ⇒ засоби порятунку;
- ⇒ безпечні сховища;

- ⇒ протиаварійні лампи, вимикачі й рубильники;
- ⇒ обладнання пожежогасіння;
- ⇒ обладнання першої допомоги (зокрема, аварійні душі, станції для промивання очей тощо);
- ⇒ обладнання та засоби зв'язку.

Тренування. Відпрацювання на практиці дій в аварійних ситуаціях має проводитися за заздалегідь установленим графіком. Якщо це можливо, потрібно залучати до участі в практичному відпрацюванні сторонні аварійні служби.

Доцільно проаналізувати результати тренувань і за необхідності провести повторну оцінку ризиків.



АУДИТ ГОТОВНОСТІ ДО НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Перевірка готовності охоплює:

- ⇒ процедури — ідентифікувати аварійні ситуації, передбачити заходи реагування (евакуація, зупинення);
- ⇒ обладнання;
- ⇒ відповідальність і навчання;
- ⇒ взаємодія;
- ⇒ перевірки (відповідь на процедури);
- ⇒ минулі інциденти, досвід інших компаній.

Типові результати містять:

- ⇒ документально оформлені плани реагування в аварійних ситуаціях і процедури;
- ⇒ список аварійного обладнання;
- ⇒ документацію щодо випробувань аварійного обладнання;
- ⇒ записи, що стосуються:
- ⇒ відпрацювання на практиці;
- ⇒ результатів аналізу відпрацювання на практиці;
- ⇒ дій, рекомендованих за результатами аналізу;
- ⇒ ступеня виконання рекомендованих дій.



Як підтвердити відповідність критеріям сертифікаційного аудиту, або Що цікавить орган із сертифікації

У процесі аудиту потрібно щонайменше довести відповідність СМГіБП конкретної організації вимогам стандарту OHSAS 18001 (п. 4.4.7) та іншим відповідним документам. Для цього необхідно надати відповіді на наведені нижче запитання.

Які розроблено й впроваджено плани та процедури з ідентифікації можливих інцидентів і аварійних ситуацій та щодо дій у відповідь на них?

Хто відповідає за здійснення керівництва під час аварійних ситуацій?

Чи аналізує організація готовність до аварійних ситуацій, плани і процедури дій у відповідь?

Як часто перевіряють плани і процедури з ідентифікації можливих інцидентів та аварійних ситуацій і діям у відповідь на них?

У якій формі проводять оцінку результативності й моніторинг?



МОНІТОРИНГ



Види моніторингу

Попереджувальний (активний) моніторинг полягає в отриманні інформації щодо ефективності роботи об'єкта моніторингу до виникнення аварійних ситуацій, нещасних випадків на виробництві чи профзахворювань.

Це дає змогу виявити негативні тенденції у сфері гігієни та безпеки

праці, прогнозувати їх розвиток і вжити заходів щодо запобігання таким тенденціям.

Відповідний (реактивний) моніторинг виконується після настання критичних ситуацій, що сприяє виявленню слабких місць у системі для їх подальшого усунення.

Такий вид моніторингу дає можливість враховувати свої помилки і вчитися на них, забезпечувати впровадження проектів щодо управління ризиками з використанням зворотного зв'язку на підставі отриманих результатів.

Процедури моніторингу мають передбачати:

- ⇒ якісні та кількісні вимірювання параметрів, що характеризують стан гігієни і безпеки праці, з урахуванням потреб організації для вдосконалення своєї діяльності;

- ⇒ моніторинг ступеня досягнення цілей організації щодо СМГіБП;

⇒ профілактичні вимірювання результативності, які демонструють і дають можливість контролювати відповідність здійснюваної діяльності затвердженим програмам СМГіБП, відповідність робочих критеріїв вимогам чинного законодавства та нормативних документів;

⇒ відповідні (подальші) вимірювання результативності для моніторингу невідповідностей, нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, інцидентів і аварій на виробничих об'єктах, а також інших доказів недостатньої ефективності роботи у сфері охорони праці;

⇒ реєстрацію даних і результатів моніторингу та вимірювань, потрібних для подальшого аналізу й розроблення коригувальних і попереджувальних дій.



До уваги фахівців!

Зразок процедури «Готовність до аварійних ситуацій і реагування на них», розробленої для конкретного підприємства, буде опубліковано в додатку до журналу «Охорона праці» № 11/2016.

- ⇒ проведення періодичного контролю та інших видів контролю за виконанням вимог охорони праці;
- ⇒ проведення аудитів функціонування СМГіБП;
- ⇒ проведення моніторингу стану умов, охорони праці;
- ⇒ проведення аналізу СМГіБП з боку вищого керівництва;
- ⇒ виконання коригувальних і попереджувальних дій;
- ⇒ відповідність діяльності з охорони праці законодавчим й іншим обов'язковим вимогам;
- ⇒ розрахунок потреби, облік, випробування та видача засобів індивідуального захисту;
- ⇒ розрахунок потреби, видача засобів для профілактики захворювань (змивальні та знешкоджувальні засоби; молоко й інші рівноцінні харчові продукти, лікувально-профілактичне харчування та вітамінні препарати);
- ⇒ визначення потреби, облік і контроль надання компенсацій та пільг за умовами праці;
- ⇒ облік, статистичне опрацювання, оцінка й аналіз даних щодо виробничого травматизму, професійної і виробничо обумовленої захворюваності, надзвичайних подій на виробництві;
- ⇒ ефективність системи показників оцінювання роботи з охорони праці структурних підрозділів, функціональних служб і філій організації;
- ⇒ матеріальне й моральне стимулювання за роботу з охорони праці;
- ⇒ ресурсне забезпечення (матеріальних, трудових, фінансових ресурсів) охорони праці;
- ⇒ нормативне забезпечення діяльності з охорони праці;
- ⇒ здійснення моніторингу згідно із графіком.

Результати моніторингу оформлюють контрольними листами, протоколами, актами й іншими видами записів.



Під час розроблення процедури моніторингу має бути враховано:

- ⇒ результати ідентифікації небезпек, оцінки й управління ризиками;
- ⇒ законодавчі й інші обов'язкові вимоги;
- ⇒ політика та цілі організації у сфері охорони праці;
- ⇒ процедури вживання заходів для усунення виявлених невідповідностей;
- ⇒ записи щодо випробування й калібрування обладнання (серед іншого й обладнання, що належить підрядникам);
- ⇒ записи про підготовку персоналу (у тому числі персоналу підрядників);
- ⇒ звіти, що надають керівники структурних підрозділів, функціональних служб і філій організації;
- ⇒ досвід роботи щодо забезпечення безпечних умов та охорони праці.

У процесі моніторингу враховуються:

- ⇒ якість і безпека матеріалів, сировини, обладнання, інших засобів виробництва, які придбаває організація;
- ⇒ організація і провадження робіт;
- ⇒ безпека виробничих процесів;
- ⇒ дотримання вимог з експлуатації і технічного обслуговування обладнання та інших засобів виробництва;
- ⇒ реєстрація, облік посудин і апаратів, що працюють під тиском (які реєструють і не реєструють в органах технагляду), проведення їх оглядів, випробувань, діагностики, оглядів і ремонту;
- ⇒ реєстрація, облік вантажопідіймальних механізмів (які реєструють і не реєструють в органах технагляду), проведення їх оглядів, випробувань, діагностики, оглядів і ремонту;
- ⇒ реєстрація, облік трубопроводів пари та гарячої води, проведення їх оглядів, випробувань, діагностики, оглядів і ремонту;
- ⇒ реєстрація, облік хлораторних й аміачних установок, проведення їх оглядів, випробувань, діагностики, оглядів і ремонту;



- ⇒ реєстрація, облік об'єктів газового та котельного господарства, проведення їх оглядів, випробувань, діагностики, оглядів і ремонту;
- ⇒ облік електроустановок, проведення їх оглядів, випробувань, діагностики, оглядів і ремонту;
- ⇒ поводження з небезпечними і шкідливими речовинами та матеріалами;
- ⇒ стан умов праці на робочих місцях (за даними паспортизації санітарно-технічного стану умов та охорони праці, атестації робочих місць за умовами праці, інших досліджень і перевірок);
- ⇒ проведення паспортизації санітарно-технічного стану умов та охорони праці;
- ⇒ проведення атестації робочих місць за умовами праці;
- ⇒ заходи щодо запобігання аварійним ситуаціям та їх ліквідації;
- ⇒ організація навчання, інструктажів і перевірки знань з питань охорони праці;
- ⇒ проведення обов'язкових медичних оглядів працівників;
- ⇒ дотримання режимів праці та відпочинку;
- ⇒ організація виявлення небезпек, оцінки ризиків, складання й актуалізація реєстру ризиків;
- ⇒ визначення цілей, завдань і заходів з охорони праці, складання та реалізація програм управління;
- ⇒ досягнення цілей і виконання програм щодо досягнення цілей СМГіБП;
- ⇒ виконання плану поточної діяльності з охорони праці;
- ⇒ виконання заходів, передбачених процедурами з управління документацією;
- ⇒ виконання заходів, передбачених процедурами з управління записами;
- ⇒ здійснення виробничого контролю за промисловою безпекою небезпечних виробничих об'єктів;

Р. С. У наступній публікації йтиметься про застосування OHSAS 18001 в органах державного управління.

ПЛАН ЛІКВІДАЦІЇ



Костянтин Теличко,
перший заступник
головного редактора
журналу «Охорона праці»

Міністр внутрішніх справ Арсен Аваков 15 вересня презентував концепцію реформування Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Що на нас очікує: повна ліквідація пожежної інспекції чи перезавантаження системи?



Потреба в реформуванні служби викликана застарілим підходом до планування у сфері пожежної безпеки та неефективністю існуючої системи пожежної охорони.

Як повідомив міністр, реформа пожежного нагляду складатиметься з трьох важливих кроків.

1. Ліквідація пожежної інспекції в тому вигляді, в якому вона існує.
2. Децентралізація пожежної системи та створення пожежних команд за участю добровольців.
3. Впровадження нової системи фінансування ДСНС, яка передбачає оновлення технічного парку, підвищення рівня матеріального забезпечення та оплати праці пожежників-вогнеборців.

Арсен Аваков наголосив, що корупційний складник пожежної інспекції настільки великий, що його навіть важко уявити. Цей орган дискредитує справжній подвиг хлопців-вогнеборців. Зазвичай з появою представника інспекції в кожного — чи то великий бізнесмен, чи то малий підприємець — псується настрій.

ДСНС не приховує: матеріально-технічна база пожежно-рятувальної служби застаріла, чинні стандарти оцінки й аналізу стану по-

жежної і техногенної безпеки суб'єктів господарювання, прийняті ще за радянських часів, не вбезпечують від серйозних ризиків. Недостатнє фінансування пожежної інспекції призводить до корупції серед особистого складу, а занадто велика кількість об'єктів з високим ступенем ризику, що припадає на одного інспектора, провокує недбале ставлення до роботи, наслідком чого є вживання заходів, спрямованих на покарання порушників, а не на запобігання порушень.

Очевидно, що невинуватий адміністративний тиск на підприємців, зокрема у вигляді посиленних пожежних перевірок, дає лише негативний результат.

У свою чергу підприємці без належної уваги ставляться до дотримання норм пожежної безпеки, і мізерні штрафи аж ніяк не сприяють зміні ситуації. З цієї причини і фінансування протипожежних заходів на підприємствах здійснюють за залишковим принципом. Крім того, до безвідповідальності керівників суб'єктів господарювання додається ще й необізнаність населення. Як бачимо, справи із забезпеченням пожежної безпеки зовсім кепські, і багатьом залишається тільки сподіватися на те, що лихо їх омине.

ЩО ПЕРЕДБАЧАЄ КОНЦЕПЦІЯ РЕФОРМУВАННЯ ДСНС

Міністр пропонує змінити існуючу систему і перейти до тих методів, котрі набули розвиток у світі та є досить комфортними для суспільства. Це дасть змогу досягти балансу між безпекою та зручними умовами для підприємництва і, що важливо, уникнути приводів для отримання брудних грошей. Адже **ДСНС покликана вберегти нас від стихійного лиха і пожеж, а не набивати кишені несумлінних чиновників.**

Тож незабаром в Україні буде запроваджено нову систему профілактики виникнення надзвичайних ситуацій.

ЩО ПЕРЕДБАЧАЄ НОВИЙ ФОРМАТ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ

• **Упровадження ризик-орієнтованого підходу.** Йдеться про європейські стандарти оцінювання й аналізу ризиків пожежної і техногенної безпеки, а також про імплементацію Україною Директиви 2012/18/ЄС (Seveso III). Скорочення кількості об'єктів підвищеної небезпеки до фактично надзвичайно небезпечних. Наглядові органи спрямовують свої ресурси на дійсно важливі об'єкти.

ДОВІДКА

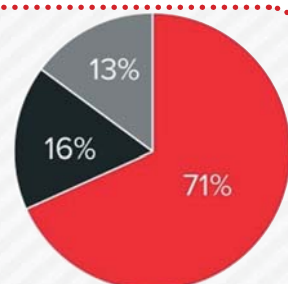
В Україні щорічно стається близько 70 тис. пожеж, унаслідок яких гине понад дві тисячі осіб.

Упродовж минулого року наша країна через пожежі зазнала мільярдних збитків:

- прямі збитки становили 1,46 млрд грн;
- непрямі збитки – 4,2 млрд грн.

Причини пожеж на території України у 2015 р.

- Необережне поводження з вогнем
- Порушення правил пожежної безпеки під час експлуатації електроустановок
- Інше



• **Відкритість і прозорість дій інспекторів.** Передбачається рейтингування інспекторів та залучення їх як консультантів з протипожежної безпеки.

• **Профілактика та стимулювання виконання норм пожежної безпеки суб'єктами господарювання та відповідальність за їх порушення.**

• **Об'єктивний підхід до класифікації ступенів ризику об'єктів підвищеної небезпеки.** Розроблення сучасної відкритої бази даних підприємств, розподілених за ступенем ризику господарської діяльності, із зазначенням статусу їхньої перевірки.

Згідно з новою концепцією проводити планові перевірки передбачається лише для суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику, а також для державних установ. Альтернативою плановим заходам державного нагляду (контролю) для суб'єктів господарювання із середнім та незначним ступенями ризику стане недержавне добровільне страхування.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ПІДХОДУ

• **Страховий договір цивільно-правової відповідальності,** що передба-

чає обов'язкову відповідність підприємства вимогам пожежної безпеки (незалежна оцінка / чек-лист), стане альтернативою плановим перевіркам.

• **Перевірки об'єкта** не здійснюватимуться протягом строку дії страхового договору.

• **Страхові компанії та суб'єкти господарювання** можуть залучати до проведення пожежного аудиту (оцінки) сертифікованих незалежних аудиторів, що сприятиме створенню нових робочих місць і умов для конкуренції на ринку цих послуг.

• **Підвищення адміністративної відповідальності** керівників підприємств, адже індивідуальна відповідальність посилює сприйняття загрози.

• **Розроблення сучасних ефективних та зрозумілих інструментів,** які дають змогу кожному громадянину самостійно провести попередню оцінку свого об'єкта щодо пожежної безпеки.

• **Об'єктам незначного ступеня ризику** запропонують спрощені процедури страхування та проведення аудиту (оцінки).

Передбачається, що страхові компанії відраховуватимуть певний відсоток страхових коштів на розвиток матеріально-технічної бази пожежно-рятувальної служби. За по-

передніми оцінками, обсяг ринку пожежного аудиту становитиме близько 3 млрд грн на рік.

Крім того, буде значно посилено адміністративну відповідальність за порушення вимог пожежної безпеки. «Ми пропонуємо разом зі змінами щодо регуляторного впливу з боку держави збільшити штрафи за порушення мінімум у 100 разів», — повідомив голова ДСНС Микола Чечоткін, зазначивши, що сьогодні сума штрафу за недотримання норм пожежної безпеки становить лише 170 грн.

До опрацювання концепції реформування планується залучити представників страхових компаній, бізнесу і міжнародних партнерів. А щоб реформування ДСНС запрацювало, додатково до розроблення відповідних положень потрібно внести зміни до щонайменше 20 законодавчих і нормативних актів.

Ми разом з ДСНС сподіваємось, що за допомогою запланованої реформи вдасться мінімізувати тиск на бізнес з боку органів державного нагляду, зробити українське бізнес-середовище більш конкурентним і прозорим, а інформацію щодо пожежної безпеки — доступною і зрозумілою для інвесторів.

■ Новини. Регіони

Оцінка ризиків на Печерську



3 а ініціативи голови Печерської райдержадміністрації Сергія Мартинчука спільно з науково-виробничим журналом «Охорона праці» 27 вересня 2016 р. для фахівців району було проведено семінар на тему «Створення системи менеджменту підприємства з урахуванням вимог міжнародних стандартів у галузі безпеки праці та екології».

Захід відкрив С. Мартинчук: «Сьогодні у всіх сферах суспільного життя, зокрема й в охороні праці та екології, потрібно переймати успішний досвід західних колег, застосовуючи сучасні системи управління. Завдяки нашому партнеру — журналу «Охорона праці» ми вкотре організуємо для фахівців підприємств, установ

та організацій семінари, на яких обговорюються питання щодо новітніх світових стандартів з охорони праці та екології».

Перший заступник головного редактора журналу «Охорона праці» канд. техн. наук Костянтин Теличко виступив з доповіддю на тему «Кращі міжнародні практики створення системи менеджменту». Міжнародний експерт і аудитор систем менеджменту Віталій Цопа розповів про інтегровані системи менеджменту на підприємствах, а провідний експерт НААУ, провідний аудитор Олександр Лисенко — про оцінку ризиків у сфері промислової та екологічної безпеки.

Після завершення семінару його учасникам вручили відповідні сертифікати.

Влас. інф.



Колектив редакції журналу «Охорона праці» щиро сердечно вітає з ювілеєм постійного автора нашого видання — **Ірину Георгіївну Кононову.**

Ми цінуємо Ваші знання й професіоналізм і поважаємо Вас як талановиту людину. Бажаємо Вам міцного здоров'я, сімейного добробуту, творчої наснаги.

Сподіваємось на подальшу плідну співпрацю та очікуємо на нові ідеї для нашого журналу.

ТРАГЕДІЯ у Світловодську

Літня спека минула, однак про безпеку робіт у колодязях та інших замкнених просторах потрібно дбати постійно.

Ризики отруєння небезпечними газами у водопровідно-каналізаційному господарстві під час виконання робіт у замкнених просторах (люки, лази, колодязні камери, колектори, каналізаційні мережі тощо) значно підвищуються щоліта. І хоча органи Держпраці постійно попереджають про загрозу, що існує під час роботи на водоканалізаційних об'єктах, минулого літа, на жаль, не обійшлося без жертв: внаслідок отруєння шкідливими газами постраждали працівники насосних станцій Івано-Франківської, Волинської, Полтавської, Черкаської, Кіровоградської областей, є й загиблі. По всій Україні майже в чотири рази зросла кількість групових нещасних випадків зі смертельними наслідками.

Жителі Кіровоградщини були вражені жахливою трагедією, яка сталася на свято Трійці у смт Власівка поблизу Світловодська і забрала життя двох людей. У приміщенні приймального резервуара насосної каналізаційної станції комунального підприємства «Водограй» загинули двоє машиністів: чоловік — на місці події, а потерпілу



жінку ще доправили до реанімаційного відділення місцевої лікарні, де наступного дня вона померла.

До цього часу подібних нещасних випадків на підприємстві не було, але, як з'ясувалося в ході розслідування, для їх виникнення склалися досить серйозні передумови. Голова комісії зі спеціального розслідування, заступник начальника відділу нагляду на виробництві і об'єктах підвищеної небезпеки Управління Держпраці в Кіровоградській області Галина Спіріна повідомила, що **основною причиною нещасного випадку стала неоснащеність приміщення приймального резервуара станції системою примусової припливно-витяжної вентиляції, яка повинна забезпечувати не менше ніж 12-кратний обмін повітря за одну годину.** Відсутність вентиляції є порушенням Правил техніки безпеки

нічно допустимому рівні 10 мг/м³. Працівники були допущені до роботи без проходження навчання та перевірки знань з питань охорони праці, зокрема Правил.

У процесі розслідування також було встановлено, що для контролю стану повітря у приміщенні приймального резервуара каналізаційної насосної станції використовували газоаналізатор ЗОНД-1, який не пройшов щорічної повірки в органах Держстандартметрології, хоча така вимога міститься в паспорті заводу-виробника. Як з'ясувалося, на підприємстві не організовано періодичний контроль за дотриманням установлених нормативів викидів промислових стічних вод, особливо за показниками вмісту в них токсичних і радіоактивних речовин, бактеріальних забруднень, а також речовин, які можуть утворювати отруйні речовини та вибухонебезпечні суміші.

Груповий нещасний випадок став приводом для проведення спеціалістами Управління позапланової перевірки комунального підприємства, під час якої було виявлено близько 70 порушень вимог законодавчих та нормативно-правових актів з питань ОП, гігієни та безпеки праці. Враховуючи характер порушень, що становлять загрозу для життя, було прийнято рішення заборонити експлуатацію трьох каналізаційно-насосних станцій. Також було розроблено заходи для усунення причин нещасного випадку, більшість з яких комісія поставила вимогу здійснити в стислі терміни.



під час експлуатації систем водопостачання та водовідведення населених місць, затверджених наказом Держжитлокомунгоспу України 05.07.95 № 30 (далі — Правила). Також серед причин трагедії — перевищення рівня впливу шкідливих виробничих чинників. Концентрація сірководню становила 18,04 мг/м³ при гра-

Результат уже є. Як повідомив в. о. директора КП «Водограй» Михайло Сухін, у середині серпня було завершено монтаж системи припливно-витяжної вентиляції на одній з насосних станцій, і її вже введено в експлуатацію. Визначено обсяг робіт для складання кошторису та укладання договору на монтаж припливно-витяжної вентиляції другої станції. 24 працівники комунального підприємства пройшли навчання за Правилами, яке завершилося перевіркою набутих знань. Також було проведено позаплановий інструктаж з питань охорони праці. Закуплено новий газоаналізатор ЗОНД-1-57, а той, що використовувався, відправлено на державну повірку до Харкова. Профілактичні заходи тривають.

Але загинули люди, і вже кримінальне розслідування визначить осіб, дії або бездіяльність яких призвели до нещасного випадку. Далі справа за прокуратурою, куди комісія направила копії матеріалів спеціального розслідування.

Фахівці управління, посиливши превентивну роботу, постійно ак-

центують увагу на важливих чинниках, які можуть спричинити нещасні випадки, а також на відповідальності посадових осіб за ігнорування правил охорони праці. Це питання розглядали окремо на колегії Управління, для фахівців підприємств житлово-комунального та водопровідно-каналізаційного господарства області неодноразово проводили семінари, навчання стосовно безпечного виконання газонебезпечних робіт, властивостей вибухонебезпечних та отруйних газів, надання долікарської допомоги потерпілим. Під час засідання за круглим столом



у Світловодську його учасники розробили **рекомендації для роботодавців щодо запобігання нещасним випадкам під час виконання небезпечних робіт**, що містять такі заходи:

- ✓ аналіз відповідності організації та проведення робіт на підприємствах і в організаціях вимогам нормативних документів з питань охорони праці;
- ✓ проведення семінарів, нарад з працівниками щодо роз'яснення особливостей дії шкідливих газів на організм людини, заходів для забезпечення безпечного виконання газонебезпечних робіт, дій з надання домедичної допомоги потерпілим;
- ✓ проведення занять і практичних тренувань для відпрацювання навичок персоналом, який залучений до виконання робіт підвищеної небезпеки.

Тож працювати є над чим, навіть коли літня спека вже минула.

Олена Семко, головний спеціаліст взаємодії зі ЗМІ, міжнародних зв'язків та питань Євроінтеграції Управління Держпраці в Кіровоградській області

ТОВ “УЧБОВИЙ КОМБІНАТ “СЛАВУТИЧ” проводить:

НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКУ ЗНАТЬ
КЕРІВНИКІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ НА ЗНАННЯ:

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



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

www.slav.in.ua

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

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

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ З ПРИСВОЄННЯМ
КВАЛІФІКАЦІЇ ЗА ПРОФЕСІЯМИ:

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

ПОЖЕЖНО-ТЕХНІЧНИЙ МІНІМУМ

Ліцензія Міністерства України № 270654 від 02.07.2013 р.

Реклама

ОКРЕМА ДУМКА: варіанти дій



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

Суперечливі питання, які виникають нині під час оформлення окремої думки, мають бути врегульовані в наступній редакції Порядку розслідувань нещасних випадків.

Рішення будь-якої комісії з розслідування нещасного випадку вважається колегіальним, до того ж остаточний висновок щодо нещасного випадку покладається на голову комісії. Відповідно до нормативних документів усі члени комісії зобов'язані підписати акт, який оформляють за результатами розслідування нещасних випадків та інших надзвичайних ситуацій. У разі незгоди з остаточним рішенням комісії передбачено можливість оформлення членом комісії окремої думки, яка є невід'ємною частиною цих матеріалів розслідування.

УРОКИ ДЕРЖАВНОЇ МОВИ

Крім поняття «**окрема думка**» є поняття «**особиста думка**» або «**особлива думка**».



✓ Наприклад, потерпілий, члени його сім'ї або уповноважена ним особа, яка представляє його інтереси, не входять до складу комісії, але мають право брати участь у її засіданнях, висловлювати свої пропозиції, додавати до матеріалів розслідування документи, що стосуються нещасного випадку, в тому числі викладати в усній і письмовій формі **особисту думку** щодо обставин і причин настання нещасного випадку, та одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування (п. 11, п. 38 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 № 1232).

✓ Члени комісії з розслідування порушень у роботі атомних станцій (далі – АС), що не згодні з прийнятим рішенням, зобов'язані викласти в письмовому вигляді свою **особливу думку** (п. 7.7 розділу VII Положення про порядок розслідування та обліку порушень в роботі атомних станцій, затвердженого наказом Державного комітету ядерного регулювання України від 01.12.2004 № 184).

Вимоги нормативних документів України та держав СНД щодо окремої думки членів комісії з розслідування, у разі їхньої незгоди з висновками комісії, наведено в *додатку*. Чинне законодавство країн СНД передбачає такий порядок дій за наявності розбіжностей у поглядах голови та членів комісії під час розслідування нещасних випадків на виробництві.

УКРАЇНА

Порядок № 1232 не визначає порядок дій у разі виникнення розбіжностей у думках членів комісії та голови комісії під час спеціального розслідування, але припускає оформлення за результатами розслідування акта за формою Н-5 навіть за наявності окремих думок усіх членів комісії (крім голови комісії).

РОСІЯ

Рішення ухвалюється більшістю голосів членів комісії, а окрему думку члена комісії може розглядати керівництво підприємства, яке направило його для участі в роботі комісії. Керівництво може прийняти рішення щодо доцільності оскарження висновку комісії.

БІЛОРУСЬ

Розбіжності усуваються за допомогою одержання відповідного висновку представника державного органу нагляду та контролю (у порядку підпорядкованості).

Зміст окремої думки має велике значення. З огляду на 20-річний досвід проведення спеціальних розслідувань нещасних випадків автор стикався з декількома справами, коли за результатами спеціальних розслідувань органи судового розслідування замість висновків, підписаних усіма членами комісії (наприклад, акта за формою Н-5), за основу брали висновки, що зазначені в окремій думці. Очевидним є й те, що результати розслідування не можуть бути оскаржені, якщо немає окремої думки.

Нормативні документи не визначають форму окремої думки, а лише вказують на те, що окрема думка оформляється як додаток, тільки членом комісії та в разі незгоди зі змістом акта розслідування. Така неоднозначність спонукає писати в окремій думці будь-які зауваження, що не стосуються суті питання. Наприклад, траплялися випадки, коли в окремій думці зазначали:

- результати перевірки стану охорони праці суб'єкта господарювання, причетного до нещасного випадку;
- зауваження щодо переліку матеріалів розслідування або якщо в матеріалах розслідування не було того чи іншого документа, який не впливає на висновки комісії, хоч і передбачений процедурою розслідування (наприклад, немає протоколу розподілу обов'язків між членами комісії);

- граматичні помилки в акті розслідування;
- заперечення до змісту окремих думок членів комісії.

Іноді до матеріалів розслідування додавали окремі думки всіх членів комісії (крім голови комісії) або навіть окрему думку голови комісії (останнє, по суті, є нонсенсом).

Як не дивно, але є нормативний документ, що припускає можливість написання головою комісії окремої думки: «Голова та члени комісії мають право викласти свою окрему думку щодо питань, пов'язаних із проведенням службового розслідування, яка додається до висновку» (п. 16 Порядку проведення службового розслідування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.07.2012 № 666).

№ з/п	Вимоги до «окремої думки»	Найменування нормативного документа
1	Акти за формою Н-5 і Н-1 (акт за формою П-4) підписуються головою та всіма членами комісії. У разі незгоди із змістом акта член комісії підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово і додає до акта за формою Н-5. Окрема думка додається до акта за формою Н-5 і є його невід'ємною частиною.	П. 14, п. 47, п. 87 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.
2	В случаях разногласий, возникших между членами комиссии в ходе расследования несчастного случая (о его причинах, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и др.), решение принимается большинством голосов членов комиссии. При этом члены комиссии, не согласные с принятым решением, подписывают акты о расследовании с изложением своего аргументированного особого мнения, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая. Особое мнение членов комиссии рассматривается руководителями организаций, направивших их для участия в расследовании, которые с учетом рассмотрения материалов расследования несчастного случая принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном статьей 231 Кодекса.	П. 24 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (постанова Міністерства праці та соціального розвитку Російської Федерації від 24.10.2002 № 73, зареєстрована в Міністерстві Російської Федерації від 05.12.2002 за № 3999).
3	Лица, участвующие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при несогласии с результатами расследования имеют право излагать особое мнение, которое прилагается к документам расследования. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (непризнание нанимателем, страхователем факта несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составлении акта формы Н-1 или акта формы НП, несогласие потерпевшего или лица, представляющего его интересы, страховщика с содержанием указанного акта и другое) рассматриваются по их обращению государственным инспектором труда (совместно с органом государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на объекте, поднадзорном этому органу). Заключение государственного инспектора труда о несчастном случае может быть отменено в порядке подчиненности заключением начальника межрайонной инспекции труда, главного государственного инспектора труда области или города Минска, Республики Беларусь, после чего – судом. Заключение представителя органа государственного специализированного надзора и контроля и государственного инспектора труда о несчастном случае на производстве может быть отменено в порядке подчиненности заключением соответствующих руководителей органа государственного специализированного надзора и контроля и департамента государственной инспекции труда, после чего – судом.	П. 12, п. 78, п. 82, п. 83 Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, затверджених постановою Ради Міністрів Республіки Білорусь від 15.01.2004 № 30.
4	В случае если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой «смотри особое мнение».	Ст. 326 (частина 3) Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15.05.2007 № 251-III.
5	Голова та члени комісії мають право викласти свою окрему думку щодо питань, пов'язаних із проведенням службового розслідування, яка додається до висновку.	П. 16 Порядку проведення службового розслідування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.07.2012 № 666.
6	Члени комісії мають право викласти свою окрему думку, про що до акта додається відповідний документ.	П. 8 Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 № 950.
7	Кожен член комісії має право викласти свою окрему думку в письмовому рапорті (службовій записці) на ім'я посадової особи, яка призначила службове розслідування. Такий рапорт (службова записка) долучається до матеріалів службового розслідування і є невід'ємною частиною Акта.	П. 6 Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, затвердженої наказом Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 06.11.2015 № 668.
8	Акт технічного розслідування причин виникнення аварії, пов'язаної з використанням газу в побуті, підписують голова і всі члени комісії. У разі незгоди зі змістом складеного акта член комісії технічного розслідування підписує цей акт і письмово викладає окрему думку, яка додається до цього акта і є його невід'ємною частиною, про що зазначається в акті технічного розслідування причин виникнення аварії, пов'язаної з використанням газу в побуті.	П. 2.21 розділу II Порядку проведення технічного розслідування обставин та причин виникнення аварій, пов'язаних з використанням газу в побуті, затвердженого наказом МНС України від 27.04.2012 № 734.
9	Акт розслідування складається ... підписується всіма членами комісії. У разі незгоди окремих членів комісії з її висновками вони підписують акт «з окремою думкою», що викладається поряд з підписом або з посиланням на окремий додаток. «Окрема думка» додається до акта під час його підписання.	П. 4.15 Інструкції з обліку та розслідування технологічних порушень в роботі енергетичного господарства споживачів, затвердженої наказом Міністерства палива та енергетики України від 04.08.2006 № 270.
10	Суперечності між членами комісії, які проводять розслідування, щодо рішення комісії розглядаються відповідними державними інспекціями у десятиденний термін після закінчення розслідування та подання обґрунтованих заперечень. Остаточне рішення про зміну категорії відмови, класифікації технічних і організаційних причин, з урахуванням як особистих думок членів комісії, так і інших обставин, приймається відповідними державними інспекціями в такому порядку: – з відмов I категорії – керівниками відповідних державних інспекцій або уповноваженими особами за їх дорученням; – з відмов II категорії – керівниками регіональних підрозділів відповідних державних інспекцій. Рішення приймається у десятиденний термін після отримання оригіналу акта розслідування. Про прийняте рішення повідомляється керівник енергопідприємства, що призначив комісію. У цьому разі підприємство у п'ятиденний термін переоформлює акт розслідування згідно з рішенням і надсилає його з анулюванням попереднього акта розслідування за місцезнаходженням.	П. 6.17, п. 6.18 розділу VI Інструкції про розслідування і облік технологічних порушень на об'єктах електроенергетики і в об'єднаній енергетичній системі України, затвердженої наказом Міністерства палива та енергетики України від 09.06.2005 № 255 (у редакції наказу Міністерства палива та енергетики України від 29.12.2008 № 668).
11	Результати розслідування представляються у звіті про розслідування порушення в роботі атомної електричної станції (далі – АС). Остаточна редакція звіту про розслідування обговорюється і приймається членами комісії з розслідування порушень в роботі АС. При виникненні розбіжностей остаточне рішення про результати розслідування приймає голова комісії з розслідування порушення в роботі АС. Члени комісії з розслідування порушень в роботі АС, що не згодні з прийнятим рішенням, зобов'язані викласти в письмовому вигляді свою особливу думку. Особлива думка обов'язково включається до списку додатків до звіту про розслідування порушення в роботі АС. Особлива думка оформляється та передається голові комісії не пізніше встановленого строку розслідування порушення.	П. 7.7 розділу VII Положення про порядок розслідування та обліку порушень в роботі атомних станцій, затвердженого наказом Державного комітету ядерного регулювання України від 01.12.2004 № 184.
12	(Під час розслідування аварійних морських подій) члени комісії мають право ... у разі незгоди з рішенням і висновками звіту комісії з розслідування викласти до нього свою особливу думку.	П. 3.4 Положення про класифікацію, порядок розслідування та обліку аварійних морських подій із суднами, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 29.05.2006 № 516.
13	Остаточний звіт затверджується головою та підписується членами комісії. Особиста думка викладається окремо та додається до звіту.	П. 10.2 розділу X Положення про розслідування авіаційних подій та інцидентів, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 26.03.2010 № 159.

На мій погляд, в окремій думці має бути вказано аргументи члена комісії стосовно його незгоди з причинами та висновками щодо нещасного випадку, і насамперед із кваліфікацією нещасного випадку як пов'язаного чи не пов'язаного з виробництвом. **Окрема думка повинна містити лаконічну та мотивовану інформацію щодо незгоди члена комісії з обставинами й причинами настання нещасного випадку з посиланням на чинний нормативний документ.** Це єдиний спосіб для члена комісії викласти в матеріалах спеціального розслідування свою версію події, пов'язаної з настанням нещасного випадку. З огляду на те, що обсяг окремої думки не лімітується, до неї можна додавати будь-які матеріали, які стануть невід'ємною частиною матеріалів розслідування (наприклад, матеріали службових розслідувань причетного до нещасного випадку суб'єкта господарювання).



Часом виникає й таке питання: чи має право керівник органу, який утворив комісію зі спеціального розслідування, відмовитися підписати «Узгоджено» поданий йому на розгляд акт, який підписали голова та члени комісії, за наявності розбіжностей у їхніх поглядах? Підпис «Узгодже-

но» керівника органу, який утворив комісію зі спеціального розслідування, констатує факт завершення розслідування. Якщо керівник органу, який утворив комісію зі спеціального розслідування, не підписав «Узгоджено» підписаний усіма членами комісії акт або відбулася заміна голови комісії після підписання акта, це неправомірно. Питання має вирішуватися або перед підписанням акта (відповідно до посадових обов'язків голова комісії зобов'язаний погоджувати свої дії з керівництвом), або після оформлення матеріалів розслідування.

Однозначно можна сказати, що повторне (додаткове) розслідування та оскарження висновків комісії зі спеціального розслідування в судовому порядку можливе лише після оформлення відповідних актів, тобто їх підписання. Не слід брати до розгляду не підписані акти. Як виняток, у разі відмови члена комісії від підписання акта з якихось суб'єктивних причин і неможливості його заміни потрібно скласти акт про відмову від підписання, що дасть змогу завершити розслідування без підпису члена комісії. До того ж має бути визначено форму такого акта.

Ці та інші питання, які можуть виникнути під час оформлення окремої думки, мають бути враховані в наступних редакціях нормативних документів, що визначають порядок розслідування нещасних випадків та інших надзвичайних ситуацій.

У того, хто мав справу з написанням окремої думки, виникали такі питання щодо її оформлення (наприклад, під час проведення розслідування за Порядком № 1232):

- Як оформляють окрему думку — у формі заяви чи ні? На чие ім'я пишуть окрему думку — голови комісії чи особи, яка утворила комісію?
- Окрема думка є індивідуальною чи її можна оформляти спільно з підписом декількох членів комісії (у разі, якщо їхні думки збігаються)?
- Підпис під окремою думкою має бути оригіналом чи припускається ксерокопія окремої думки?
- Як зазначається наявність окремої думки у матеріалах розслідування — у розділі 7 «Перелік матеріалів, що додаються» акта за формою Н-5, поруч з підписом члена комісії «окрема думка» («з окремою думкою» або «дивись окрему думку»)?
- Чи потрібно зазначати наявність окремої думки в акті за формою Н-1?
- Чи потрібно складати окрему думку в межах строку розслідування? Чи можна написати окрему думку після складання або узгодження акта за формою Н-5?

osnova@i.kiev.ua www.osnova-ua.com		ВИДАВНИЦТВО «ОСНОВА» РЕАЛІЗУЄ	
ОСНОВА ВИДАВНИЦТВО	ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ, ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ І АВАРІЙ НА ВИРОБНИЦТВІ (зі змінами) Порядок визначає процедуру проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності, або їхніх філій, представництв, інших відокремлених підрозділах. 21 грн	РЕГІОНАЛЬНІ КАРТИ КЛІМАТИЧНОГО РАЙОНУВАННЯ РІВНИННОЇ УКРАЇНИ (Додаток А до глави 2.5 ПУЕ) У виданні наводиться Додаток А до глави 2.5 «Повітряні лінії електропередавання напругою вище 1 кВ до 750 кВ» розділу 2 ПУЕ. Додаток А призначено для визначення ожеледно-вітрових навантажень на рівнинних територіях (низовини, рівнини, височини). Додаток А можна використовувати для уточнення характеристик значень кліматичних навантажень, визначених відповідно до вимог глави 2.5 ПУЕ для ПЛ першого і другого класів безвідмовності. 132 грн	ЗМІНИ-2015 ДО ПРАВИЛ УЛАШТУВАННЯ ЕЛЕКТРОУСТАНОВОК (ПУЕ) Збірник До збірника увійшли нові редакції глав Правил улаштування електроустановок (ПУЕ): 1.4, 2.1, 2.2, 3.3, 3.4, 4.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.6 і зміни до глави 2.5, затверджені Міністерством енергетики та вугільної промисловості України у 2015 році. 109 грн
	ПРАВИЛА БУДОВИ І БЕЗПЕЧНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ПАСАЖИРСЬКИХ ПІДВІСНИХ КАНАТНИХ ДОРІГ Правила будови і безпечної експлуатації пасажирських підвісних канатних доріг рішенням Міністерства юстиції України від 28.02.2014 № 811 внесені до Єдиного державного реєстру нормативно-правових актів (реєстраційний код 71652/2014). Призначені для працівників наземного транспорту, що займаються виготовленням, монтажем і демонтажем, налагодженням, експлуатацією, ремонтом, технічним обслуговуванням, модернізацією обладнання канатних доріг. 240 грн	Адреса видавництва: 01032, Київ-32, вул. Жилинянська, 87/30 Тел.: (044) 584-38-97, тел./факс: 584-38-95, 584-38-96	



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
S E C O N E T



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



Драбина не підходить

Володимир Потебешко,
експерт

Порушення норм безпеки можуть закрастися навіть до тих інструктивних документів підприємств, які безпосередньо покликані регулювати порядок безпечного виконання робіт.

Тема розслідування нещасних випадків на виробництві, на думку читачів журналу, викликає сьогодні найпалкіші дискусії серед спеціалістів з охорони праці, тому що встановлення основної та супутніх причин цих подій — справа творча й доволі суб'єктивна. Але навчитися цієї майстерності фахівцям, які залучені до розслідування нещасних випадків, вкрай необхідно, адже виявлення невідповідностей у системі управління охороною праці та вжиття відповідних профілактичних заходів — це єдиний шлях запобігання повторенню нещасних випадків на виробництві.

У статті О. Пількевича «Не підстелив соломки...» (журнал «Охорона праці», 2016, № 7, стр. 38–39) розглянуто нещасний випадок, що стався під час проведення вантажно-розвантажувальних робіт.



белера). Підтвердженням цього є вимоги п. 8 підрозділу 1 розділу III **Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт, затверджених наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 19.01.2015 № 21 (НПАОП 0.00-1.75-15)**: «Спосіб укладання і кріплення вантажів повинен забезпечувати їх стійкість при транспортуванні і складуванні, розвантаженні транспортних засобів і розбиранні штабелів, а також можливість механізованого навантаження-розвантаження».

НПАОП 0.00-1.75-15 під час проведення вантажно-розвантажу-

вально на штабелі, стелажі, контейнері або вантажі» (п. 20 підрозділу 4 розділу II НПАОП 0.00-1.75-15).

Крім того, відповідно до п. 4.2 розділу VI **Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників, затверджених наказом МНС України від 25.01.2012 № 67 (НПАОП 0.00-7.11-12)**, «використання драбин як робочих місць може бути допущено лише за обставин, коли використання інших безпечних засобів недоцільне через незначність ризику, короткочасність використання або особливості конструкцій, які неможливо змінити».

Слід зазначити, що не допускається використання приставної драбини для піднімання або опускання вантажу. З приставних драбин допускається проводити ті роботи, що не потребують від виконавця упору в конструкції будівлі (наприклад, відповідно до п. 7.3.28 **ДБН А.3.2-2-2009 «Система стандартів безпеки праці. Охорона праці і промислова безпека у будівництві. Основні положення»**, **НПАОП 45.2-7.02-12**). Роботи, що потребують від виконавця упору в конструкції будівлі (газота електрозварювальні роботи; монтажні та інші роботи з використанням ручного інструменту; роботи з прокладання проводів; переміщення вантажів тощо), допускається виконувати з використанням засобів підмоцнення або з драбин-стрем'янок, що мають у верхній частині робочу площадку з перильним огородженням.

Таким чином, у цьому випадку доцільно вказати супутньою причиною **«неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці»**, де помилково зазначено про можливість використання драбини під час проведення вантажно-розвантажувальних робіт вручну.

Працівник, розвантажуючи вантаж у коробках з кузова автомобіля вручну, для того щоб зняти вантаж із верхнього ряду, став на нижню коробку, в результаті чого вона прогнулася. Чоловік упав на підлогу, діставши при цьому травму руки.

Основною причиною настання нещасного випадку визначено: **порушення технологічного процесу – порушення п. 3.25 Інструкції з охорони праці під час виконання вантажно-розвантажувальних робіт з кузова автомобіля**, а саме: «При розвантажуванні 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».

На мою думку, причина настання нещасного випадку насамперед пов'язана з недосконалістю технологічного процесу, його невідповідністю вимогам безпеки, а саме: навантажувально-розвантажувальні роботи штучно-тарного вантажу мають проводитися механізованим способом (використання навантажувача або візка-шта-

вальних робіт передбачає використання не драбини, а спеціальних пристроїв, наприклад: «При висоті штабеля, стелажу більше 1,3 м необхідно передбачати пристрої або пристосування, що дозволяють стропальникові безпечно підніматися до верхньої зони штабеля, стелажу та виконувати стропальні роботи, не перебуваючи безпосеред-

Р. С. Докладніше про проведення робіт з використанням приставної драбини читайте у статті М. Федоренка. «Якщо без драбини не обійтися». Науково-виробничий журнал «Охорона праці», «На допомогу спеціалісту з охорони праці», 2014, № 2, с. 55–60.



За оперативними даними, у вересні 2016 р. в Україні на виробництві загинули 49 осіб – на 14 осіб більше проти аналогічного періоду минулого року; сталося 14 групових нещасних випадків, під час яких травмовано 31 особу, зокрема 15 – смертельно.

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

- ДТП, наїзд ТЗ – 49% від загальної кількості загинув;
- падіння предметів, матеріалів, обрушення породи, ґрунту тощо – 13%;
- падіння потерпілих – 13%.

Коротко про обставини деяких нещасних випадків.

28.08. Запоріжжя

Слюсар КП «НБК «Іскра» зачищував зварні шви каркаса ручною пневматичною шліфувальною машиною. Знявши захисний кожух, замість спецкруга робітник вставив відпрацьований відрізний армований круг. Уже на початку роботи круг розлетівся, спричинивши глибоку рвану рану в черевній порожнині. За кілька днів потерпілий помер.

01.09. Львівська область

Електрик дільниці ТзОВ «Галицький будівельний гарант» виконував робо-

ти на висоті новобудови. Піднімаючись вертикально опалубкою колони без застосування монтажного майданчика та запобіжного пояса, він зірвався на рівні четвертого поверху. Внаслідок падіння на дорогу чоловік загинув.

02.09. Київ

Нещасний випадок зі смертельним наслідком стався в кулінарному цеху ТОВ «Торговий дім «Паніні Поінт». Працівник, вмикаючи шнур живлення електром'ясорубки мокрими руками, був уражений електричним струмом.

05.09. Дніпропетровська область

Двірника дільниці № 4 криворізького ЖКГ-1 під час косовиці та вирубування молодих пагонів біля контейнерного майданчика покусали оси. Чоловік помер від анафілактичного шоку.

12.09. Херсонська область

Ігнорування засобів індивідуального захисту на об'єкті підвищеної небезпеки закінчилося двома смертельними отруєннями клоачним газом. Для відкачування стічних вод слюсар-сантехнік КП «Високопільський комунсервіс» спустився у збірний каналіза-

ційний колодязь, де він знепритомнів. Така сама лиха доля чекала і на водія, який прийшов на допомогу.

16.09. Хмельницька область

У смт Вінківці на АЗС, що на той момент не працювала, під час проведення ремонтних робіт підприємством «Фірма «Нафтоінвест» під землею стався вибух порожньої цистерни. Унаслідок цього один з робітників загинув на місці, другий дістав ушкодження грудної клітки.

29.09. Хмельницька область

На території ТОВ «Кононівський елеватор», що в с. Петрівське Дунаєвського району, стався нещасний випадок зі смертельним наслідком. Робітник поліз у завальну яму із зерном кукурудзи, щоб дістати металевий предмет, який впав з кузова автомобіля. Оскільки транспортерне устаткування працювало, потоком зерна він миттю був затягнутий у ланцюговий транспортер і задавлений масою зерна.

*Підготувала головний спеціаліст управління інспекційної діяльності Держпраці
Галина Мельник*



01.01.2016 – 30.09.2016
сталося 60 433 **пожежі**,
загинули 1070 осіб,
постраждали 876 осіб.



01.01.2016 – 31.08.2016
сталося 94 391 **дорожньо-транспортна пригода**,
загинули 1949 осіб,
постраждали 20 759 осіб.



01.01.2016 – 30.09.2016
на **водних об'єктах**
загинули 1047 осіб
(з них 87 дітей).



01.01.2016 – 30.09.2016
виявлено та знешкоджено
55 127 **вибухонебезпечних предметів**.

З офіційних джерел



Уроки державної мови: огороження чи огорожа?

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

Як правильно сказати: огороження чи огорожа різального інструмента, будівельного майданчика або ліфтової шахти? Автор розглянув особливості використання таких термінів у чинних НПАОП.



Огороджувальні пристрої належать до засобів колективного захисту, що «конструктивно та/чи функціонально пов'язані з виробничим устаткуванням, виробничим процесом, виробничим приміщенням, робочим місцем, робочою зоною» (п. 4.67 ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»), а також є засобами, призначеними для одночасного захисту двох і більше працівників (додаток 1 Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України від 01.09.1992 № 41).

Для визначення поняття «огорожувальний пристрій» в нормативних документах використовуються терміни «огорожа» та «огороження». У чому різниця між ними? Як правильно сказати: огороження чи огорожа різального інструмента, будівельного майданчика або ліфтової шахти? Пропонуємо дослідити особливості використання цих термінів у чинних нормативно-правових актах з охорони праці.

Засоби виробництва. Наведено деякі визначення термінів «огорожа» та «огороження» в нормативних документах, пов'язаних з експлуатацією засобів виробництва.

«Огорожа — частина машини, використовувана спеціально для за-

безпечення захисту за допомогою фізичної перепони» (п. 3.1 ДСТУ EN 953:2003 «Безпечність машин. Огорожі. Загальні вимоги до розроблення і конструювання нерухомих та рухомих огорож»; п. 3 Технічного регламенту про безпеку машин та устаткування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.10.2010 № 933). Відповідно до ДСТУ EN 953:2003 існують такі види огорож, як: нерухома, закрита, дистанційна, рухома, самостійно зачинювана, керувальна, регульована, блокувальна.

Перекладач Google російські іменники «ограждение», «изгородь» перекладає тільки як «огорожа», а український термін «огороження» на російську мову перекладає як «ограждение».

Огороження (формувальної машини бетонних виробів) — пристрій, який перешкоджає витіканню бетонної суміші за межі формувальної машини під час формування (ДСТУ 2460-94 «Устаткування для виготовлення об'ємних залізобетонних блоків. Терміни та визначення»). Захисне огороження (електроустановок) — технічний засіб, призначений для огороження струмопровідних частин і здійснення захисту від випадкового дотику лю-

дини (розділ 3 Правил експлуатації електрозахисних засобів, НПАОП 40.1-1.07-01). Захисні огороження (атракціонів) — пристрої (поруччя, поручні, турнікети, огороження тощо), що запобігають падінню та (або) унеможливають несанкціонований доступ відвідувача в зону старту, зону безпеки або на територію атракціону (п. 2.1.86 Правил будови і безпечної експлуатації атракціонної техніки, НПАОП 92.7-1.01-06).

Інформацію щодо використання термінів «огороження» та «огорожа» у деяких сферах господарювання наведено в таблиці.

Зважаючи на вищевикладене, можна дійти висновку, що в нормативних документах стосовно використання засобів виробництва для визначення огорожувальних пристроїв використовуються як термін «огороження», так і «огорожа», зокрема як синоніми.

Будівлі та споруди. Порядком улаштування огорожувальних засобів у будівлях та спорудах визначають такі державні стандарти:

- ДСТУ Б В.2.6-49:2008 «Конструкції будинків і споруд. Огорожі сходів, балконів і дахів сталеві. Загальні технічні умови»;
- ДСТУ Б В.2.6-52:2008 «Конструкції будинків і споруд. Сходи маршеві, площадки та огорожі сталеві. Технічні умови»;

№ з/п	Назва нормативного документа	Кількість використання терміна (як іменника)	
		огорожа	огороження
1	ДБН А.3.2-2:2009 «Система стандартів безпеки праці. Охорона праці і промислова безпека у будівництві. Основні положення» (НПАОП 45.2-7.02-12)	96	6
2	Правила будови і безпечної експлуатації ліфтів (НПАОП 0.00-1.02-08)	61	16
3	Правила охорони праці на автомобільному транспорті (НПАОП 0.00-1.62-12)	0	24
4	Правила будови і безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів (НПАОП 0.00-1.01-07)	18	8
5	Правила охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями (НПАОП 0.00-1.71-13)	0	41
6	Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів (НПАОП 40.1-1.21-98)	15	39
7	Правила будови і безпечної експлуатації атракціонної техніки (НПАОП 92.7-1.01-06)	10	49
8	Правила охорони праці під час виконання роботи на висоті (НПАОП 0.00-1.15-07)	4	33
9	Правила експлуатації електрозахисних засобів (НПАОП 40.1-1.07-01)	0	7
10	Правила пожежної безпеки в Україні, затверджені наказом МВС України від 30.12.2014 № 1417	9	0
11	ДБН Б.2.2-5:2011 «Планування та забудова міст, селищ і функціональних територій. Благоустрій територій»	9	21

- ДБН В.1.2-9-2008 «Основні вимоги до будівель і споруд. Безпека експлуатації». Іншими словами, у будівлях та спорудах для визначення «огорожувальний пристрій» здебільшого використовується термін «огорожа».

Дорожні об'єкти. Порядок використання огорожувальних засобів на дорожніх об'єктах визначають такі державні стандарти:

- ДСТУ 2735-94 «Огородження дорожні і напрямні пристрої. Правила використання. Вимоги безпеки дорожнього руху»;
- ДСТУ 2734-94 «Огородження дорожні тросового типу. Загальні технічні умови»;
- ДСТУ 7168:2010 «Безпека дорожнього руху. Огородження дорожні тимчасові. Загальні технічні умови» (ГСТУ 218-03449261-095-2002 «Безпека дорожнього руху. Огородження дорожні тимчасові. Загальні технічні умови. Правила застосування»);
- ДСТУ Б В.2.3-10-2003 «Споруди транспорту. Огородження дорожні парпетного типу. Загальні технічні умови».

Тобто для визначення «огорожувальний пристрій» використовується термін «огороження», під яким розуміють огорожувальний засіб, призначений для відвернення з'їзду дорожнього транспортного засобу в небезпечну зону.

ВИСНОВОК

1. Вживання термінів «огорожа» та «огороження» регламентується правилами українського правопису. На відміну від російської мови, українська мова має властивість не тільки в дієсловах, а й у віддієслівних іменниках розрізняти назви незавершеного і завершеного процесів та їхніх наслідків. Так, для позначення дії, пов'язаної з використанням огорож, існують два дієслова: огорожувати (незавершений процес) та огородити (завершений процес), від яких утворено три віддієслівні іменники: огорожування – дія за значенням огорожувати; огороження – дія і стан за значенням огородити; огорожа – сукупність засобів, використаних під час проведення цих робіт (пп. Г.5.1.1 ДСТУ 3966:2009 «Термінологічна робота. Засади і правила розроблення стандартів на терміни та визначення понять»).

Отже, відповідно до вимог ДСТУ 3966:2009, для визначення незавершеного процесу вживається термін *огорожування*, завершеного процесу – *огороження*, а сукупність засобів, використаних під час проведення цих робіт, – *огорожа*. Те саме можна сказати про інші групи віддієслівних іменників, наприклад: *оцінювання, оцінення й оцінка; подавання, подання і подача; відбивання, відбиття й відбиток; деформування, zdeформування*

й деформація; устатковування, устаткування й устаткування; розрахування, розрахування й розрахунок.

2. Огороження – завершений процес улаштування огорожі. Наприклад, правильними є такі речення, як: «під час огорожування монтажного горизонту використано огороження перепадів за висотою захисною огорожею»; «для огороження шахти ліфта використано захисну огорожу»; «система огороження». Неправильним виразом буде «захисне або сигнальне огороження» (має бути «огорожа»), хоча під час організації проведення дорожніх робіт поширений термін «огороження» (дорожні, тимчасові).

3. Правильним перекладом ГОСТ 12.4.059-89 «Ограждения предохранительные инвентарные. Общие технические условия» має бути «Огорожі запобіжні інвентарні. Загальні технічні умови», ГОСТ 23407-78 «Ограждения инвентарные строительных площадок и участков производства строительного-монтажных работ. Технические условия» – «Огорожі інвентарні будівельних майданчиків та ділянок виробництва будівельно-монтажних робіт. Технічні умови»; ГОСТ 12.2.062-81 «Оборудование производственное. Ограждения защитные» – «Обладнання виробниче. Огорожа захисна».

Сигналізатори газу



ЩИТ-3

Стационарный сигнализатор
з аналоговими датчиками
Кількість каналів - до 4



ЩИТ-3-24

Стационарный сигнализатор
з цифровими датчиками
Кількість каналів - до 24



ЩИТ-2

Стационарный сигнализатор
з аналоговим датчиком
Кількість каналів - до 1



СГ-1

Комунальний
сигналізатор
Кількість каналів - 2



ЗОНД-1

Переносний
сигналізатор-течешукач



СТХ-17

Переносний
сигналізатор-експлозиметр

ТОВ «РОСС КИЇВ», м.Київ, вул. Новокосянтинівська, 4А

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

www.rosskiev.com

Бережемо й тренуємо СЕРЦЕ



Лариса Різник,
старший науковий
співробітник відділу
комплексного
зниження ризику
хронічних неінфекційних захворювань



Тетяна Лавренко,
науковий співробітник
відділу науково-організаційної
роботи й медичної
інформації

ДУ «Національний інститут терапії ім. Л. Т. Малої НАМН України»



Рекомендації медиків щодо своєчасного попередження й профілактики кардіоваскулярних захворювань на робочих місцях.

Серцево-судинні захворювання (ССЗ) є основною причиною інвалідності та передчасної смерті в усьому світі. ССЗ — це хронічні захворювання, що найчастіше розвиваються приховано протягом усього життя людини аж до появи перших клінічних симптомів. Нерідко першим симптомом ССЗ стає раптова смерть. Дуже прикро, що дедалі це стається все частіше, причому при виконанні працівниками службових обов'язків...

Сьогодні до найпоширеніших ССЗ належать ішемічна хвороба серця (ІХС) і артеріальна гіпертензія (АГ), а також їхні ускладнення — інфаркт міокарда, інсульт, серцева недостатність, різного виду аритмії. Однак перелік захворювань цим не вичерпується. Досить велику групу становлять цереброваскулярні захворювання, що пов'язані як з АГ, так і з атеросклеротичними змінами судин, що живлять мозок. Часто в процес утягуються нирки, які підтримують порочне коло і високий рівень артеріального тиску. Варто зазначити, що така артеріальна гіпертензія дуже важко піддається корекції.

У останні десятиліття в структурі смертності дорослого населення ССЗ лідирують — на них припадає

до 63% усіх щорічних смертей, що, за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, становить близько 40 млн випадків. Той факт, що серед усіх померлих від ССЗ більше чверті осіб не досягли 70 років, підкреслює, що ці захворювання — проблема не тільки старших вікових груп.

У економічно розвинених країнах смертність внаслідок ССЗ постійно знижується. У той же час в Україні з кінця 60-х років XX сторіччя (за винятком 1984–1990 рр. і 1996–1998 рр.) вона неухильно зростає й становить 66,3% від загальних випадків смертельної захворюваності, причому 29,7% громадян умирають у працездатному віці. Так, у 2011 р. в Україні від різних ССЗ померло 440 346 людей, у тому числі від ІХС — 298 674 (67,8%), від цереброваскулярних захворювань — 95 610 (21,7%).

Відомо, що основною й найбільш ефективною стратегією зниження смертності від ССЗ є профілактичні заходи. Дорогі хірургічні процедури (аортокоронарне шунтування, стентування коронарних артерій, протезування клапанів), на думку експертів ВООЗ, істотно не впливають на демографічну ситуацію, тоді як понад три чверті смертей від ССЗ можна попередити за допомогою цілеспрямованих профілактичних заходів.

Основу профілактики становить здоровий спосіб життя, зниження впливу традиційних факторів ризику та вибіркоче застосування кардіопротекторної терапії. Профілактичні заходи повинні тривати все

життя — від народження до глибокої старості.

Під здоровим способом життя й корекцією традиційних факторів ризику розуміють раціональне харчування, відмову від куріння, регулярні фізичні навантаження, нормалізацію маси тіла, контроль реакції на стрес, а також досягнення цільових рівнів артеріального тиску (нижче 140/90 мм рт. ст.) і холестерину в крові.

Звичайно, сформулювати ці положення набагато простіше, ніж керуватися ними в повсякденному житті. Особливо це стосується працюючих людей, зайнятих цілий день на своїх робочих місцях, які не мають можливості виділити достатньо часу, щоб істотно модифікувати свій спосіб життя.

Тому для своєчасного попередження та профілактики кардіоваскулярних захворювань працівникам і керівникам підприємств пропонуються такі рекомендації:



Регулярне проведення профілактичних оглядів з контролем АТ, ЧСС, глюкози, холестерину, ваги. Ці найпростіші заходи дозволяють виявити до 90% різних захворювань, що протікають сховано або з малопомітними проявами. Рання діагностика — запорука успішного, більш короткого й економного лікування, у якому зацікавлений кожен серйозний роботодавець, що дорожить кадрами. Регулярне проходження кваліфікованих ефективних профоглядів допомагає вчасно виявити порушення

в роботі організму й призупинити або запобігти подальшому розвитку хвороби. Рання діагностика серцево-судинних захворювань дає змогу попередити інфаркт міокарда або інсульт. Незалежно від того, чи були вже перенесені подібні захворювання, регулярне відвідування фахівців у ході профогляду має велике значення для профілактики будь-якої з серцево-судинних патологій.



Ведення якісної медичної документації на підприємстві

дозволяє оцінювати стан здоров'я працівників за наявності факторів ризику, кількості днів непрацездатності та ін., з відбором осіб у групи для проведення цільових лікувально-профілактичних заходів. Також наявність цілісної медичної бази працівників підприємств дає змогу контролювати диспансеризацію хворих хронічними захворюваннями і проводити оцінку нинішніх і майбутніх втрат трудових ресурсів з медичних, медико-соціальних, професійних і екологічних причин.



Корпоративні програми з підтримки здорового способу життя

на підприємстві, в установі або організації є одним з найбільш ефективних методів профілактики здоров'я працівників, а також боротьби з основними факторами ризику виникнення хронічних захворювань. Можливість виконувати фізичні вправи безпосередньо на спортивній базі (або ж на тренажерах) підприємства багато в чому вирішує проблему фізкультурно-оздоровчої роботи на виробництві. Зрозуміло, що займатися цим питанням повинні підготовлені фахівці, координувати ж цю діяльність можуть спеціалісти служб охорони праці. Власне, у такий спосіб подібна діяльність налагоджена в розвинених країнах Заходу, де ця служба не тільки контролює безпеку ведення робіт суто з технічної точки зору, але й відповідає за всі питання медицини та гігієни праці, прагне стежити за підтриманням працівниками здорового способу життя. Спеціально обладнані фізкультурно-оздоровчі центри, кімнати, куточки крім суто оздоровчих завдань вирішують спеціальні завдання профілактичної фізичної культури на виробництві. Ці моменти профі-

лактичної медицини безпосередньо пов'язані з відновленням організму працівника під час трудової діяльності й після неї, а також із профілактикою несприятливих виробничих факторів. Фізкультурно-оздоровчі центри можуть функціонувати при медсанчастинах або поліклініках великих промислових підприємств, у цехах і відділах, гуртожитках і профілакторіях. Форм і підходів до вирішення цієї проблеми може бути безліч, головне тут — належне розуміння з боку керівництва й визначення оптимального варіанта в кожному конкретному випадку.



Ефективне використання працівниками невеликих перерв між виконанням своїх трудових обов'язків.

Адже навіть п'ятихвилинний відпочинок може допомогти людині відкрити в собі нові сили. Користь активних перерв на робочому місці була доведена ще в СРСР. Тоді виконання комплексу вправ з виробничої гімнастики було одним з обов'язкових завдань для працівників.

На жаль, у наші дні далеко не всі роботодавці звертають належну увагу на необхідність проведення «активних п'ятихвилин» для своїх підлеглих. Однак грамотні й відповідальні керівники розуміють важливість виконання співробітниками фізичних вправ задля зниження стомлюваності та підвищення продуктивності праці.

Ефективним відпочинком під час робочої перерви є відвідування спортзалів, спортивних кімнат і куточків, обладнаних різноманітними тренажерами, більярдними й тенісними столиками, а також спеціальних релаксацийних кімнат, у яких працівники мають змогу декілька хвилин у день полежати на м'якому диванчику та послуhati заспокійливу музику.



Оплата корпоративних абонементів кардіотренувань

у спеціалізованих установах дозволяє запобігати розвитку серцево-судинних захворювань у співробітників. Доведено, що слабко треновані у цьому відношенні працівники на 30–50% частіше страждають від підвищеного артеріального тиску.

Закордонні та вітчизняні медики спеціально для серця придумали

особливий тип тренувань — кардіотренування. Це прості й досить тривалі навантаження, доступні кожному. Вони дозволяють поступово зміцнити серцевий м'яз, збільшити обсяг крові, який він виштовхує в судини. У тому числі й ті, які живлять саме серце. Кардіотренування допоможуть збільшити обсяг легенів, підвищити витривалість і навіть упоратися зі стресом. До речі, жир вони теж спалюють.

Основна ознака здорового тренуваного серця — вміння заощаджувати сили, сповільнюючи пульс у стані спокою й прискорюючи при навантаженнях. Якщо пульс у стані спокою становить близько 60 ударів на хвилину, серце працює нормально. Але якщо частота ударів більше 80, у серцево-судинній системі є серйозні проблеми. Це не скасовує необхідності тренування, але попереджає про обережність. Важливо, щоб фізичне навантаження було регулярним, комфортним і максимально безпечним для серцево-судинної системи.



Наявність психолога в штаті підприємства

допоможе впоратися з різними проявами стресів, яких з'являється все більше і більше у нинішніх непростих економічних умовах. Несприятлива психологічна атмосфера в трудовому колективі, збільшення кількості стресових ситуацій істотно підвищують ризик розвитку серцево-судинних захворювань. За допомогою кваліфікованого фахівця-психолога можна попереджати дистрес, який призводить до емоційної спустошеності, сильної тривоги, депресії, емоційного й професійного «вигорання» у вигляді практично повної втрати інтересу до роботи, формального ставлення до своїх обов'язків. Наслідки дистресу негативно позначаються на продуктивності праці й можуть стати причиною хронічної втоми, виснаження, підвищеної дратівливості, яка спрямована на колег, незадоволеності роботою, зниження продуктивності та працездатності.

Штатний психолог проводить тренінги зі стресостійкості, ведення переговорів, лідерства та ін., забезпечує співробітникам різноманітні можливості релаксації: кімнати відпочинку, рекреативні програми, оздоровлення, путівки тощо.



Рациональна організація місць харчування. Роботодавець зобов'язаний на належному рівні вирішити питання забезпечення працівників якісним харчуванням. Голодні й напівголодні співробітники досить посередньо можуть вирішувати проблеми підвищення продуктивності праці!

Всесвітня організація охорони здоров'я вважає харчування ключовим чинником, що визначає здоров'я людини. Фактори навколишнього середовища, способу життя й медицини мають дуже серйозний вплив на людей, але важливо розуміти, що здорове якісне харчування апіорі є основою здоров'я людини. Адже саме через продукти харчування ми поповнюємо запаси енергії, вітамінів, мінеральних речовин.

Більш того, саме якість харчування, на думку багатьох фахівців-медиків, визначає якість праці. Якщо порівняти індекс харчування в Ефіопії й продуктивність праці в цій країні з аналогічними показниками в країнах Єврозони, то стає зрозумілим вплив, який має харчування на економіку.



Заохочення до використання велосипедів. Керівництво компаній тих країн, де велорух розвинений більше, ніж в Україні, давно піклується про своїх співробітників, які їздять на роботу на велосипеді. При офісах компаній створюють зручну інфраструктуру й нерідко навіть передбачають приємні бонуси для таких працівників.

Співробітники, які користуються велосипедом, приїжджають на роботу більш бадьорими й, за статистикою, менше хворіють, що скорочує витрати на оплату лікарняних. Крім того, вони більш дисципліновані, тому що велосипедист не залежить від транспортних пробок, що знижує ймовірність запізнь.

Великі підприємства можуть використовувати велосипеди для пересування по цехах. Кожен кілометр, який ви проїжджає на велосипеді, заощаджує 11 хвилин робочого часу.

У Франції стартував експериментальний проект з популяризації

велоспорту серед офісних працівників з метою оздоровлення нації. Фахівці вважають, що такі нововведення збільшують частку велосипедистів у міському трафіку. В Нідерландах велосипедами користуються близько 25% населення.



Пропаганда здорового способу життя та проведення на підприємстві масових акцій і заходів, спрямованих на боротьбу з курінням, є найважливішим завданням профілактики кардіоваскулярних захворювань.

Користь відмови від куріння не викликає сумніву, оскільки це сприятливим чином позначається на рівні холестерину й запобігає атеросклерозу, а отже, значно знижується ризик розвитку інфаркту міокарда. Доведено залежність між тривалістю, інтенсивністю куріння й вагою атеросклеротичного ураження судин. Куріння завжди веде до пошкодження стінок судин, прискорюючи процес втрати еластичності артерій, і є безпосередньою причиною близько 20% усіх смертельних випадків від ССЗ.



Як бачимо, більшість заходів профілактики кардіоваскулярних захворювань на робочому місці не потребують дорогих вкладень. При цьому вони відрізняються високою ефективністю щодо поліпшення здоров'я працівників і економічно вигідні роботодавцям. Широкомасштабні дослідження, що були проведені в розвинених країнах Заходу, підтверджують отримані дані про те, що програми оздоровлення на робочих місцях знижують витрати, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю працівників, на 20–30 і більше відсотків. Ефективність же заходів зі збереження здоров'я серця працюючих є дуже великою. За деякими даними майже 80% передчасних смертей від серцево-судинних захворювань і інсульту у працюючих можна було б уникнути за допомогою контролю трьох головних факторів ризику: тютюнопаління, нездорового харчування та низької фізичної активності.

Боротьба з ними має стати основою корпоративних програм зі збе-

реження здоров'я працюючих. Усі інформаційні дані цієї галузі виробничої медицини необхідно цілеспрямовано доводити до кожного працівника трудового колективу. Тут знову треба зробити акцент на службах охорони праці підприємств, організацій і установ, які повинні істотно розширити горизонти своєї діяльності й на новому європейському рівні вирішувати поставлені перед ними завдання.

Програми зі зміцнення здоров'я працівників повинні включати такі прості заходи:

- ⇒ поширювати доступну інформацію серед працюючих у вигляді листівок, що розповідають про фактори ризику серцево-судинних захворювань;
- ⇒ налагодити ефективний контроль за рівнем артеріального тиску, вмістом холестерину і глюкози в крові, окружністю талії, індексом маси тіла для визначення індивідуального ризику й, у разі потреби, ефективним застосуванням заходів корекції цих факторів ризику;
- ⇒ заборонити курити на робочому місці;
- ⇒ пропагувати раціональне харчування, тобто інформувати працюючих про калорійність і вміст жирів у стравах з їдальні, включати до меню страви з цільного зерна, натуральні продукти, овочі та фрукти;
- ⇒ забезпечити можливість виконувати фізичні вправи під час перерви;
- ⇒ сприяти збільшенню споживання рідини протягом робочої зміни: надати легкий доступ до питної води службовцям в офісних приміщеннях, за межами робочих місць, у кімнатах для нарад тощо;
- ⇒ проводити на підприємствах масові акції, спортивні заходи, кулінарні конкурси, психологічні тренінги та інші заходи, спрямовані на формування здорового способу життя та поліпшення психологічного клімату в колективі.

Виконання зазначених простих, але дієвих заходів, під силу будь-якому працівникові. Вони обумовлюють не тільки здоровий моральний мікроклімат у трудовому колективі, гарне фізичне самопочуття працівників, а й знижують показник смертності від ССЗ у середньому на 55%.

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

Реклама



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



Технічний партнер: **RentMedia**

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

8–10
листопада

Гіркий урок

Олександр Калашнюк,
член комісії зі спеціального
розслідування, головний технічний
інспектор праці Федерації профспілок
Вінницької області

Під час розслідування загибелі
лісоруба з'ясувалося,
що укладений між ним
і роботодавцем цивільно-
правовий договір мав усі ознаки
трудового. Тож нещасний випадок
пов'язаний з виробництвом.



КОРОТКО ПРО РОБОТОДАВЦЯ

Житель м. Гайворон Піщанський С. В. був зареєстрований Гайворонською райдержадміністрацією Кіровоградської області як фізична особа-підприємець (далі — ФОП), яка виконує лісосічні роботи та трелювання лісу. Оскільки цей вид робіт належить до категорії робіт з підвищеною небезпекою, на їх виконання підприємець свого часу отримав відповідний дозвіл територіального управління Держгірпромнагляду в Кіровоградській області.

Відповідно до висновку експертизи щодо стану охорони праці та безпеки промислового виробництва, виданого Кіровоградським експертно-технічним центром два роки тому, загальна кількість працюючих у суб'єкта господарювання на момент обстеження становила 8 осіб, з них 3 лісоруби, що виконували лісосічні роботи, та один тракторист, який мав здійснювати трелювання лісу.

На момент нещасного випадку, про який буде йтися в цій публікації, у ФОП «Піщанський С. В.» був укладений договір з Іллінецьким держлісгоспом Вінницької області на заготівлю деревини. Цей вид робіт для зазначеного суб'єкта підприємницької діяльності виконували чотири людини: Д., Л., М. та К., з якими так само було укладено договори цивільно-правового характеру про надання певних послуг. Згідно із згаданим документом ці громадяни зобов'язувалися за вказівкою «Замовника», тобто ФОП «Піщанський С. В.», виконати цілий комплекс заготівельних робіт відповідно до технологічної карти та лісорубного квитка. Зокрема, здійснити вирубку підліску, прибирання вітровалу, чагарнику, памолоді, що заважають звалюванню, обрубкування гілок, звалювання дерев, розкрязування лісопродукції на дрова, технічну сировину та ділові сортименти, підйом та складання дров, збір порубкових решток та їхнє спалювання.

Перед початком розробки лісосіки роботодавець, тобто Піщанський С. В., особисто показував членам бригади межі ділянки, ознайомлював з картою технологічного процесу її розробки, яку сам склав та затвердив. Крім цього, Піщанський С. В. забезпечував членів бригади необхідними засобами індивідуального захисту (касками, рукавицями, звалювальними вилами, клином, тросом довжиною 35 м для зняття завислих дерев, трелювальним або іншого виду трактором, попереджувальними знаками для позначення забороненої зони тощо).

Незважаючи на те що між зазначеним підприємцем та громадянами Д., Л., М. та К. було укладено цивільно-правові договори, Піщанський С. В. здійснював організаційне та технологічне керівництво лісосічними роботами, проводив з цими особами інструктажі на робочому місці, встановлював робочий час...

МІСЦЕ ТА ОБСТАВИНИ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ

Місцем нещасного випадку стала лісосіка, що розташована на території Іллінецького держлісгоспу Немирівського лісництва Вінницької області (квартал № 16, відділ № 3, урочище «Плоске», пасіка № 1). Обставини трагедії банальні. Під час перебування на території лісосіки безпосередньо перед виконанням лісосічних робіт на К. несподівано впало сухостійне дерево (осика), яке мало бути приземлене до початку виконання основних робіт.

Потерпілого було доправлено до центральної районної лікарні, де у нього виявили важку відкриту черепно-мозкову травму, забій головного мозку важкого ступеня, внутрішню черепну гематому, травму ший...

З огляду на те, що робочий процес, в якому був задіяний потерпілий, був керованим, що суперечить умовам трудової угоди, оскільки вона передбачає самостійне виконання підрядником обумовленої роботи без втручання роботодавця, комісія із спеціального розслідування (до якої, крім автора цього матеріалу, увійшли: голова — головний державний інспектор відділу нагляду в АПК та СКС управління Держпраці у Вінницькій області Р. Черниш, члени комісії: страховий експерт робочого органу Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань С. Пашенько, начальник відділу з питань праці та соціально-трудових відносин Гайворонської районної держадміністрації О. Степанек, уповноважена найманими працівниками ФОП «Піщанський С. В.» Т. Орлик) помітила наявність трудових відносин між підприємцем та лісорубом К., а відтак визнала нещасний випадок таким, що пов'язаний з виробництвом.

При цьому комісія спіралася не тільки на власні переконання, а й на акт перевірки головного державного інспектора відділу з питань додержання законодавства про працю та зайнятості управління Держпраці у Вінницькій області. За висновком посадовця, підприємець використовував працю громадян Д., Л., М. та К. як таких, з якими уклав договори цивільно-правового характеру, тоді як насправді зазначені стосунки мали всі ознаки трудового договору (робочий процес був керованим). До речі, за наслідками проведеної перевірки Піщанського С. В. було навіть притягнуто до адміністративної відповідальності в порядку ч. 1 ст. 41 Кодексу про адміністративні порушення.

ПРИЧИНИ ТРАГЕДІЇ

Оглянувши місце нещасного випадку та вивчивши його обставини, комісія дійшла висновку, що **причинами трагедії** є:

1. Неналежне виконання підготовчих робіт щодо приземлення всіх небезпечних та перешкоджаючих безпечній роботі де-

рев у зовнішніх та внутрішніх зонах безпеки до початку проведення основних лісосічних робіт.

(Порушення вимог п. 15.2.1 Правил охорони праці для працівників лісового господарства та лісової промисловості, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці України 13.07.2005 № 119, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 22.09.2005 за № 1084/11364 (далі – Правила).

2. Неналежне здійснення організаційного та технологічного керівництва лісосічними роботами, допуск до виконання робіт працівників без засобів індивідуального захисту (захисних касок).

(Порушення вимог п. 6.10 Правил).

3. Невиконання вимог інструкції з охорони праці № 1 – перебування на місці виконання робіт без засобів індивідуального захисту (захисної каски).

(Порушення вимог п. 1.9 інструкції з охорони праці № 1, затвердженої підприємцем 12.01.2016.)

ВІДПОВІДАЛЬНІ ЗА ОДЕРЖАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ТРАВМИ ОСОБИ

Особами, дії або бездіяльність яких призвели до нещасного випадку, члени комісії визнали:

1. Фізичну особу – підприємця Піщанського С. В., який:

- не забезпечив належного виконання підготовчих робіт щодо приземлення усіх небезпечних та перешкоджаючих безпечній роботі дерев у зовнішніх та внутрішніх зонах безпеки до початку проведення основних лісосічних робіт, чим порушив вимоги п. 15.2.1 Правил;
- не здійснив належного організаційного та технологічного керівництва лісосічними роботами, допустив перебування

на місці виконання робіт працівників без засобів індивідуального захисту (захисних касок), чим порушив п. 6.10 Правил;

2. Лісоруба VI розряду К., тобто потерпілого, який перебував на місці виконання робіт без засобів індивідуального захисту (захисної каски), чим порушив п. 1.9 інструкції з охорони праці № 1, затвердженої ФОП «Піщанський С. В.».



ПІСЛЯМОВА

Як бачимо, незважаючи на те, що між роботодавцем і лісорубом К. було укладено цивільно-правовий договір, комісія із спеціального розслідування не тільки пов'язала нещасний випадок з виробництвом, взявши до уваги наявність ознак трудового договору між ФОП «Піщанський С. В.» і лісорубом, а й визнала роботодавця відповідальним за нього. Це, у свою чергу, стане гірким уроком на майбутнє для Піщанського С. В., який не дотримувався умов цивільно-правових угод, укладених з найманими працівниками, та не дбав про дотримання вимог нормативно-правових актів під час виробничих процесів, а також сприятиме соціальному захисту та медичній реабілітації травмованого лісоруба К.

На думку профспілок, такий підхід до кваліфікації нещасних випадків гідний наслідування не тільки з точки зору законності, але й людяності. До зазначеного слід додати, що головним консультантом під час кваліфікації нещасного випадку був перший заступник начальника управління Держпраці в області Володимир Боковець.



**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

КАЛЕНДАР ВИСТАВОК З БЕЗПЕКИ

МІЖНАРОДНИЙ ВИСТАВКОВИЙ ЦЕНТР



XV МІЖНАРОДНИЙ ВИСТАВКОВИЙ ФОРУМ

ТЕХНОЛОГІЇ ЗАХИСТУ/ПОЖТЕХ

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

11-14 ЖОВТНЯ 2016



XIII МІЖНАРОДНА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА

ЗБРОЯ ТА БЕЗПЕКА

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

11-14 ЖОВТНЯ 2016



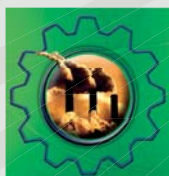
У РАМКАХ ВИСТАВОК

ЕНЕРГЕТИКА В ПРОМИСЛОВОСТІ • MINING INDUSTRY EXPO • НАФТОГАЗЕКСПО
СПЕЦІАЛЬНИЙ РОЗДІЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА

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

8-10 ЛИСТОПАДА 2016



IV СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА

ЕКОЛОГІЯ ПІДПРИЄМСТВА

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

8-10 ЛИСТОПАДА 2016



МІЖНАРОДНА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА

У РАМКАХ XV МІЖНАРОДНОГО ПРОМИСЛОВОГО ФОРУМУ-2016

БЕЗПЕКА ВИРОБНИЦТВА

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

22-25 ЛИСТОПАДА 2016



МІЖНАРОДНИЙ ВИСТАВКОВИЙ ЦЕНТР

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

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

тел.: +38 044 201-11-63, 201-11-64



ЕКІПАЖ
ТЕХНОЛОГІЧНА ГРУПА

www.ekipage.com

ПОКАЖЧИКИ НАПРУГИ

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



ЗАЗЕМЛЕННЯ ПЕРЕНОСНІ

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



ШТАНГИ ІЗОЛЮЮЧІ ОПЕРАТИВНІ



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

НАВЧАЛЬНИЙ ЦЕНТР

МПП «БУДКВАЛІФАДРИ»

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

- ОХОРОНА ПРАЦІ (ЗАКОНОДАВЧІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ, НАДАННЯ ДОПІКАРСЬКОЇ ДОПОМОГИ ПОТЕРПИЛИМ, ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКИ, ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ);
- ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА;
- ЕЛЕКТРОБЕЗПЕКА (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 ЕЛЕКТРООБЛАДНАННЯ ДО 1000 В).

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

Додаток комерційного Договору про надання послуг № 34/06-380/42/0 від 27.07.2006р.
Львівська міська рада № 662/174 від 19.08.2010р.



Офіційний дистриб'ютор
Засоби індивідуального захисту



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

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

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

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

24 РОКИ
СТАБІЛЬНО
НА РИНКУ!

СПЕЦОДЯГ
СПЕЦВЗУТТЯ
ЗАСОБИ ЗАХИСТУ
РУКАВИЧКИ
ПРОТИПОЖЕЖНЕ
ОБЛАДНАННЯ

**НАДІЙНО!
ОПЕРАТИВНО!
ВІД ВИРОБНИКА!**

WWW.KOMPLEKT.UA

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

ПРОФІТЕХ ПРОПОЗИЦІЯ СПІВПРАЦІ
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ

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

Пропонуємо:

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

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

Подати заявку на навчання:

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

БН ТОВ «НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР
«БЕЗПЕКА ТА НАДІЙНІСТЬ»

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ
НАВЧАННЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ

**ПРОФЕСІЙНА
ПІДГОТОВКА**

**ПІДГОТОВКА
ДОКУМЕНТАЦІЇ ДЛЯ
ОДЕРЖАННЯ ДОЗВІЛЬНИХ ДОКУМЕНТІВ**

**ПРОДАЖ ТА ВИГОТОВЛЕННЯ ЗАСОБІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ**

**ПОЛІГРАФІЧНІ ПОСЛУГИ (СТЕНДИ, ПЛАКАТИ,
ЗНАКИ БЕЗПЕКИ)**

м. Київ, вул. Будіндустрії, 6. Тел./факс: 044 379-24-68
www.nadbezpeka.com.ua



ЧФ ПРОФИ

Виробництво дорожніх знаків, табличок та знаків безпеки.
Виготовлення стендів з охорони праці та пожежної безпеки



**СТЕНДИ
З ОХОРОНИ ПРАЦІ
ТА ПОЖЕЖНОЇ
БЕЗПЕКИ**

**ЗНАКИ
ДОРОЖНЬОГО РУХУ**



ЗНАКИ БЕЗПЕКИ



(057) 750-82-48
(050) 08-55-808
(067) 217-43-15
(063) 76-111-25

profiznak@gmail.com
profiznak.com

(057) 755-28-10
(050) 260-35-60
(067) 884-20-22
(093) 203-66-25

znaksua@gmail.com
znaks.com.ua

ПЕРЕДПЛАТА НА 2017 р.

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:

1 місяць – 119 грн 87 коп.
на квартал – 359 грн 61 коп.
на півріччя – 719 грн 22 коп.
на рік – 1438 грн 44 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



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 іскру, незаймисті;
- мають пристосування, які не дозволяють тягнати довільно розсуватися під час роботи;
- стійке абразивне покриття сходинок запобігає зісковзуванню підошви 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



OZON
СПЕЦОДЯГ ТА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ



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

www.ozon.com.ua

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

Офіційний дистриб'ютор засобів
індивідуального захисту



ЗАСОБИ
ІНДИВІДУАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ
ТА СПЕЦОДЯГ



ПРОДУКЦІЯ СЕРТИФІКОВАНА



044 592 7400
044 592 7300

ТОВ «Бел-Протексьон»
www.bel.ua



24 РОКИ
РАЗОМ
З ВАМИ

КАБІНЕТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ,
ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ



СТЕНДИ, ПЛАКАТИ



ЗНАКИ БЕЗПЕКИ
ТА ДОРОЖНІ ЗНАКИ



(057) 714-09-08

(044) 229-09-84

www.fort.kharkiv.com

fortsales@ukrpost.ua

fort@kv.ukrtel.net

ЗАХИСНІ КЕЙСИ
герметичні транспортні контейнери



Зброя



Прилади



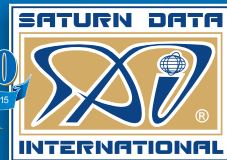
Обладнання



Документи



Збереження



Лідери продажів
у світі!



Об'єм
від 2 до 260
літрів



Ударостійкі



Герметичні



Надміцні



Захист від
бруду та пилу



Вирівнювання
тиску



Кислотно-
стійкі



100% захист
ІІ обладнання

WWW.SATURN-DATA.COM

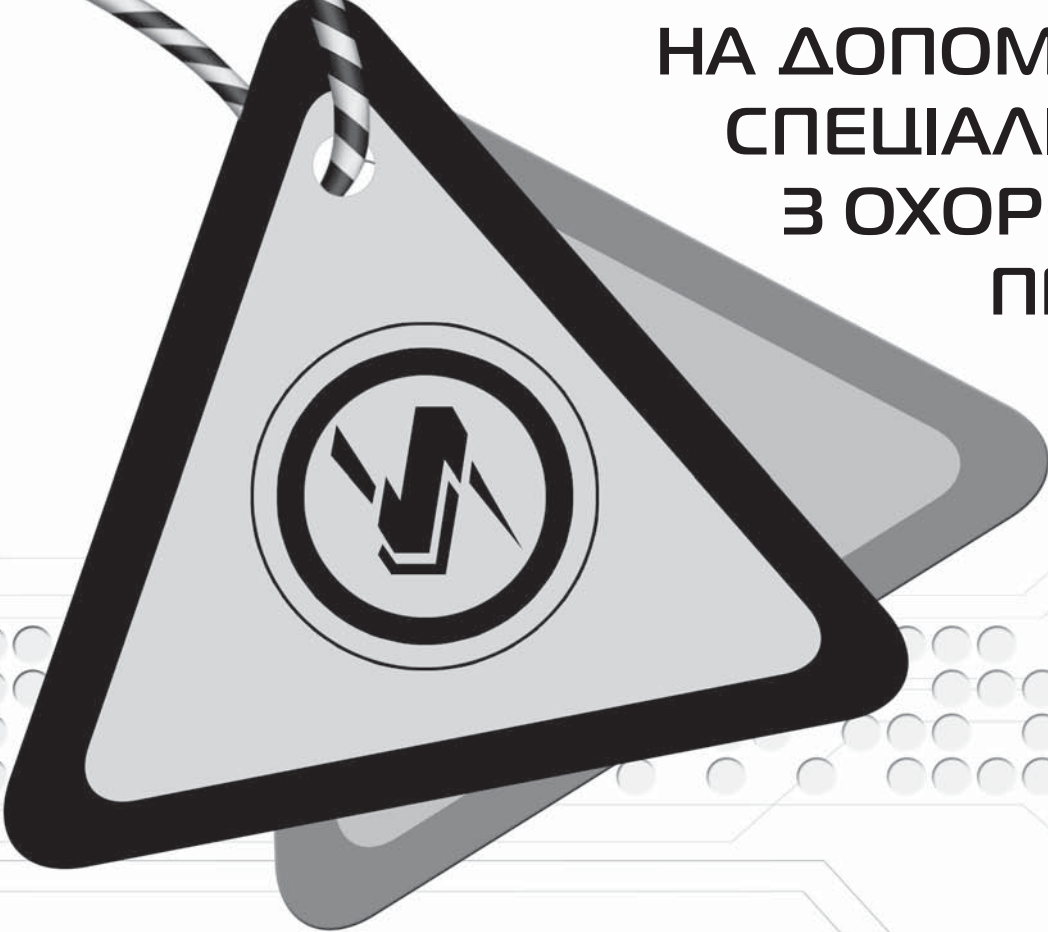
+380 (44) 457-55-55, CASES@SATURN-DATA.COM

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

№ 10/2016

НА ДОПОМОГУ
СПЕЦІАЛІСТУ
З ОХОРОНИ
ПРАЦІ



*Стратегія Європейського Союзу
з розвитку здоров'я та безпеки праці
на 2014–2020 роки*

*На шляху сертифікації СУОП:
алгоритм дій*

Інформаційні повідомлення

Дерегуляція господарської діяльності триває

3

Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (витяг)

8

Рубрику веде Тетяна Бреус

Нормативне забезпечення

Рішення Європейської комісії для Європейського парламенту, Ради, Європейського економіко-соціального комітету та Комітету регіонів щодо Рамкової Стратегії Європейського Союзу з розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки

11

Рубрику веде Тетяна Бреус

Думка фахівця

Цивільно-правовий договір: кому вершки, а кому корінці?

22

Олег Моїсеєнко

Управління ризиками

На шляху сертифікації СУОП: алгоритм дій

25

Анатолій Романчук

Аналіз законодавства

Прокладання наземних ліній електропередавання

33

*Микола Федоренко***Лист оцінки ризиків під час проведення земляних робіт засобами загального користування**

47

Інструкція з охорони праці під час проведення земляних робіт

49

Микола Федоренко

Офіційна відповідь

Запитували – відповідаємо

54

Рубрику веде Тетяна Бреус

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ОХОРОНА ПРАЦІ

НА ДОПОМОГУ СПЕЦІАЛІСТУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
№ 10/2016

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. (044) 558-74-11

Комп'ютерна верстка
Олександр Антоненко

Друкується мовою оригіналу.

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

За достовірність реклами несе відповідальність рекламодавець.

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

Реклама
Тел.: (044) 296-05-65, 296-82-56
Відділ реалізації та маркетингу
Тел.: (044) 559-19-51, 558-74-27

Поліграфічні послуги
Тел. (044) 559-62-79

ІНФОРМАЦІЙНІ ПОВІДОМЛЕННЯ



ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРИВАЄ

Розпорядженням від 23.08.2016 № 615-р Кабінет Міністрів України затвердив оновлений План заходів щодо дерегуляції господарської діяльності (далі – План заходів), строк виконання якого передбачено протягом 2016–2017 рр. План заходів налічує 112 пунктів, які стосуються зменшення регуляторного тиску як в окремих галузях, так і в підприємницькій діяльності в цілому.

План заходів містить завдання щодо:

- удосконалення дозвільних процедур у сфері господарської діяльності шляхом запровадження процедури видачі документів дозвільного характеру за допомогою засобів телекомунікацій (в електронному вигляді);
- скасування передрейсового та післярейсового медичних оглядів водіїв транспортних засобів;
- скасування сертифікації (підтвердження кваліфікації) персоналу з неруйнівного контролю за НПАОП 0.00.-1.63-13 «Правила сертифікації фахівців з неруйнівного контролю»;
- скасування необхідності погодження Плану локалізації і ліквідації аварій на об'єктах підвищеної небезпеки центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сферах цивільного захисту, пожежної і техногенної безпеки;
- зменшення кількості органів державного нагляду (контролю) та їхніх функцій;
- установлення на законодавчому рівні вимоги щодо необхідності розміщення на офіційних веб-сайтах органів державного нагляду (контролю) тексту нормативно-правових актів, дотримання яких перевіряється під час здійснення заходів державного нагляду (контролю), створення інтегрованої бази даних органів державного нагляду (контролю), що містить інформацію про проведені перевірки суб'єктів господарювання тощо.

Звертаємо увагу читачів на те, що до Плану заходів увійшли й інші не менш важливі завдання, які передбачають проведення необхідних заходів (затвердження відповідних законодавчих і нормативних документів) та які **надалі можуть вплинути на ведення господарської діяльності** під час прийняття відповідних рішень суб'єктами господарювання.

Сподіваємося, що відповідальні центральні органи виконавчої влади, які є виконавцями заходів щодо визначених завдань, виконають План заходів у строк, тобто до кінця 2017 року, і на всі 100%.

Витяги з Плану заходів додаються.

№ з/п	Найменування завдання	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
1	2	3	4	5
7	Удосконалення дозвільних процедур у сфері господарської діяльності шляхом запровадження процедури видачі документів дозвільного характеру за допомогою засобів телекомунікацій (в електронному вигляді) та скорочення переліку документів, які суб'єкт господарювання повинен подати для одержання документа дозвільного характеру	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, які регулюють відносини, пов'язані з одержанням документів дозвільного характеру, щодо їх риведення у відповідність із Законами України «Про адміністративні послуги» та «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності»	I квартал 2017 р.	Мінекономрозвитку, ДРС, інші центральні органи виконавчої влади

1	2	3	4	5
14	Скасування передрейсового та післярейсового медичних оглядів водіїв транспортних засобів, а також запровадження відповідальності за випуск на лінію транспортних засобів, які не пройшли щозмінного огляду	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері автомобільного транспорту з метою приведення їх у відповідність з актами Європейського Союзу»	IV квартал 2016 р.	Мінінфраструктури
16	Приведення положень Закону України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» у відповідність з положеннями Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» щодо надання дозволу на роботи з радіоактивними речовинами та іншими джерелами іонізуючого випромінювання»	Супроводження у Верховній Раді України проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо скорочення кількості документів дозвільного характеру шляхом розширення сфери застосування декларативного принципу» (реєстраційний номер 4131-1)	до прийняття Закону	Мінекономрозвитку, МОЗ, ДРС
23	Скасування сертифікації (підтвердження кваліфікації) персоналу з неруйнівного контролю за НПАОП 0.00.-1.63-13 «Правила сертифікації фахівців з неруйнівного контролю»	Визнання таким, що втратив чинність, наказу МНС від 10.12.2012 № 1387 «Про затвердження Правил сертифікації фахівців з неруйнівного контролю», зареєстрованого в Мін'юсті 02.01.2013 за № 10/22542	IV квартал 2016 р.	МВС, Мінсоцполітики, Держпраці
31	Удосконалення положень Державних санітарних правил і норм шляхом скасування, гармонізації з нормами ЄС, усунення дублювання вимог Державних санітарних правил і норм та Державних будівельних норм	Внесення змін до відповідних Державних санітарних правил і норм	III квартал 2017 р.	МОЗ, Мінрегіон
32	Удосконалення положень Державних будівельних норм шляхом скасування, гармонізації з нормами ЄС, усунення дублювання вимог Державних будівельних норм та Державних санітарних правил і норм	Внесення змін до відповідних Державних будівельних норм	III квартал 2017 р.	Мінрегіон, МОЗ
34	Скорочення видів діяльності, що підлягають ліцензуванню	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності»	II квартал 2017 р.	Мінекономрозвитку, ДРС
37	Скасування не передбачених Законом України «Про відходи» вимог обов'язкового погодження суб'єктами господарювання у сфері поводження з відходами реєстрових карток об'єктів утворення відходів	Внесення змін до наказу Міністерства охорони навколишнього природного середовища та ядерної безпеки від 17.02.1999 № 41 «Про затвердження форми реєстрової картки об'єктів утворення, оброблення та утилізації відходів та Інструкції щодо її складання», зареєстрованого в Мін'юсті 18.03.1999 за № 169/3462	IV квартал 2016 р.	Мінприроди

1	2	3	4	5
38	Скасування необхідності погодження Плану локалізації і ліквідації аварій на об'єктах підвищеної небезпеки центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сферах цивільного захисту, пожежної і техногенної безпеки	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про об'єкти підвищеної небезпеки»	I квартал 2017 р.	МВС, ДСНС, ДРС
43	Зменшення кількості органів державного нагляду (контролю) та їхніх функцій	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проектів положень про центральні органи виконавчої влади з урахуванням схеми спрямування і координації діяльності центральних органів виконавчої влади Кабінетом Міністрів України через відповідних членів Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442	IV квартал 2016 р.	Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади
44	Установлення на законодавчому рівні вимоги щодо необхідності розміщення на офіційних сайтах органів державного нагляду (контролю) тексту нормативно-правових актів, дотримання яких перевіряється під час здійснення заходів державного нагляду (контролю), створення інтегрованої бази даних органів державного нагляду (контролю), що містить інформацію про проведені перевірки суб'єктів господарювання	Супроводження у Верховній Раді України проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства у сфері державного нагляду (контролю)» (реєстраційний номер 2531а)	до прийняття Закону	Мінекономрозвитку
45	Перегляд чинних і розроблення нових критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проектів актів Кабінету Міністрів України щодо затвердження або внесення змін до критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності	IV квартал 2016 р.	Органи державного нагляду (контролю)
46	Скасування вимог обов'язкового обладнання підприємствами, установами, організаціями електрощитів, групових електрощитів автономними системами пожежогасіння	Внесення змін до наказу МВС від 30.12.2014 № 1417 «Про затвердження Правил пожежної безпеки України», зареєстрованого в Мін'юсті 05.03.2015 за № 252/26697	IV квартал 2016 р.	МВС, ДСНС

1	2	3	4	5
48	Скасування вимог обов'язкової реєстрації підймальних споруд (вантажопідймальних кранів та машин, ліфтів, ескалаторів, канатних доріг, підйомників, фунікулерів тощо), парових та водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари та гарячої води в територіальних органах Держпраці	Внесення змін до нормативно-правових актів з питань охорони праці щодо реєстрації підймальних споруд (вантажопідймальних кранів та машин, ліфтів, ескалаторів, канатних доріг, підйомників, фунікулерів тощо), парових та водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари та гарячої води суб'єктами господарювання	IV квартал 2016 р.	Мінсоцполітики, Держпраці
50	Усунення дублювання функцій державного нагляду (контролю) у сфері надрокористування	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту постанови «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96»	IV квартал 2016 р.	Мінсоцполітики, Мінприроди, Держгеонадра, Держпраці
51	Скасування обмеження обсягу фінансування, що виділяється потенційно небезпечними об'єктами та об'єктами підвищеної небезпеки для проведення необхідних заходів цивільного захисту	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу цивільного захисту України»	II квартал 2017 р.	МВС, ДСНС
52	Розмежування прав і обов'язків посадових осіб органів державного нагляду (контролю)	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проектів нормативно-правових актів щодо розмежування прав і обов'язків посадових осіб органів державного нагляду (контролю)	IV квартал 2017 р.	Мінекономрозвитку
53	Надання права проведення профілактичних наркологічних оглядів суб'єктами господарювання усіх форм власності	Внесення змін до наказу МОЗ від 28.11.1997 № 339 «Про вдосконалення системи профілактичних протиалкогольних та протинаркотичних заходів та обов'язкових профілактичних наркологічних оглядів», зареєстрованого в Мін'юсті 11.12.1997 за № 586/2390	IV квартал 2016 р.	МОЗ
54	Надання права проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів суб'єктами господарювання усіх форм власності	Внесення змін до наказу МОЗ від 17.01.2002 № 12 «Про затвердження Інструкції про проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів», зареєстрованого в Мін'юсті 01.02.2002 за № 94/6382	IV квартал 2016 р.	МОЗ
55	Надання права проведення попереднього (періодичного) медичного огляду усім закладам охорони здоров'я, що мають відповідні умови для їх проведення	Внесення змін до наказу МОЗ від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій», зареєстрованого в Мін'юсті 23.07.2007 за № 846/14113	IV квартал 2016 р.	МОЗ

1	2	3	4	5
64	Прийняття нової редакції Кодексу України про надра, якою передбачатиметься визначення понять «функції оператора», «договірне спільне підприємство», «механізм передачі спеціальних дозволів», «концепт мінімальної робочої програми та мінімального робочого зобов'язання», «зобов'язковість регулювання специфіки видобування нетрадиційних вуглеводнів», а також регулювання питання оприлюднення геологічної інформації щодо стратегічних ресурсів, зокрема нафти і газу, у межах, передбачених законодавством	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України у новій редакції Кодексу України про надра	I квартал 2017 р.	Мінприроди, Держпраці, Держгеонадра, ДРС
66	Прийняття нових гармонізованих з нормами ЄС правил розробки нафтогазових родовищ	Затвердження наказу Мінприроди «Про затвердження правил розробки нафтових і нафтогазових родовищ»	IV квартал 2016 р.	Мінприроди, Держгеонадра, Держпраці
103	Затвердження адаптованого до норм ЄС технічного регламенту щодо безпеки простих посудин високого тиску	Розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Технічного регламенту щодо безпеки простих посудин високого тиску»	III квартал 2016 р.	Мінсоцполітики, Держпраці

ГРАФІК

проведення семінарів-практикумів

«Академії управління ризиками в системах менеджменту»

на вересень – грудень 2016 р.



№ з/п	Назва семінару	Кількість днів	Місце проведення	Лектор	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
1	Розроблення та впровадження систем менеджменту охорони праці на основі управління ризиками	2	Редакція журналу «Охорона праці»	Цопа В. А.		5–6	16–17	
2	Аудит і сертифікація систем менеджменту охорони праці	2	Редакція журналу «Охорона праці»	Лисенко О. І.	29–30	20–21	29–30	
3	Методи й інструменти управління ризиками в системах менеджменту ОП	2	Редакція журналу «Охорона праці»	Цопа В. А.			2–3	7–8
4	Антикризове управління компанією. Управління персоналом під час кризи. Мотивація персоналу	1	Редакція журналу «Охорона праці»	Лисенко О. І.				13

Докладнішу інформацію про роботу Академії розміщено на сайті журналу «Охорона праці» <http://a.ohoronapraci.kiev.ua/>

ГЕНЕРАЛЬНА УГОДА

про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні

(витяг)

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Генеральну угоду (далі – Угода) укладено відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні (далі – Сторона роботодавців, додаток 1 до Угоди), всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (далі – профспілкова Сторона, додаток 2 до Угоди) та Кабінетом Міністрів України (далі – Кабінет Міністрів), що надалі іменуються Сторонами.

Генеральну Угоду укладено на 2016–2017 роки.

Угода набирає чинності з дня її підписання.

З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки.

Положення Угоди є обов'язковими для врахування суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, у тому числі під час розроблення та укладення галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів.

Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, громадській спілці, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Сторони сприятимуть створенню умов для ведення переговорів з укладення колективних договорів і угод відповідно до законодавства.

<...>

УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

Сторони домовились:

2.45. Спільно опрацювати у 2016 році комплекс заходів щодо забезпечення легалізації трудових відносин на підприємствах, в установах, організаціях з метою скорочення обсягів нелегальної праці та нелегальної зарплати.

2.46. Спільно опрацювати протягом 2016–2017 років пропозиції щодо ратифікації наступних Конвенцій МОП:

2.46.1. № 121 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму;

2.46.2. № 152 1979 року про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах;

2.46.3. № 167 1988 року про безпеку та гігієну праці у будівництві;

2.46.4. № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

2.47. Рекомендувати Фонду соціального страхування України щорічно передбачати у бюджеті Фонду кошти на:

2.47.1. Проведення навчання представників роботодавців, профспілок, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з питань охорони праці згідно з поданими в установленому порядку заявками;

2.47.2. Запровадження з 2016 року на національному каналі телевізійного проекту «Безпека праці та життєдіяльності».

2.48. Опрацювати у 2016 році питання удосконалення державної статистичної звітності для об'єктивного спостереження за реальним станом умов та безпеки праці, виробничого травматизму, професійної захворюваності, їх соціально-економічних наслідків, видатків роботодавців на заходи поліпшення умов та безпеки праці.

2.49. Провести консультації щодо застосування паспорта здоров'я працівників підприємств, установ, організацій.

2.50. Сприяти впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, у тому числі управління ризиками.

2.51. Сприяти здійсненню профілактично-відновлювального лікування та оздоровлення працівників на-самперед зайнятих в шкідливих умовах праці, зокрема в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах шляхом залучення усіх можливих джерел фінансування.

Кабінет Міністрів та Сторона роботодавців зобов'язуються:

2.52. Сприяти наданню роботодавцями на запит первинних профспілкових організацій інформації про здійснення на конкретних підприємствах, в установах, організаціях, заходів щодо:

2.52.1. Належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень);

2.52.2. Проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників;

2.52.3. Своєчасного проведення атестації робочих місць та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.

Кабінет Міністрів зобов'язується:

2.53. Організувати спільну із сторонами соціального діалогу роботу, в тому числі на рівні відповідних центральних органів виконавчої влади щодо імплементації в національне законодавство норм права ЄС відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ратифікованих Конвенцій МОП та Європейської соціальної Хартії.

2.54. Надавати щорічно СПО профспілок та СПО роботодавців узагальнену інформацію про стан проведення атестації робочих місць за умовами праці та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці у розрізі видів економічної діяльності та періодичних профілактичних медичних оглядів працівників.

2.55. Переглянути за участю сторін соціального діалогу чинні нормативно-правові акти з питань проведення атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації за роботу з шкідливими умовами праці та у разі необхідності внести відповідні зміни до них.

2.56. Передбачити в загальнодержавному реєстрі пацієнтів окремий облік первинних звернень за медичною допомогою постраждалих внаслідок травм, реєстрацію, облік виробничих травм та професійних захворювань.

2.57. Забезпечити фінансування заходів Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки, затвердженої Законом України від 4 квітня 2013 року № 178-VII, в межах видатків державних органів, визначених законом, та за рахунок інших джерел.

2.58. Створити протягом 2016 року в центральних органах виконавчої влади, а до кінця 2017 року у місцевих органах виконавчої влади відповідно до Закону України «Про охорону праці» структурні підрозділи або визначити уповноважену особу з охорони праці та забезпечити їх належну роботу в рамках системи управління охороною праці на державному, галузевому і регіональному рівнях.

2.59. Підготувати для внесення Президентом України в 2016 році проект Закону України щодо ратифікації Конвенції 2006 року про працю в морському судноплавстві.

2.60. Протягом 2016–2017 років розробити узгоджену із соціальними партнерами Концепцію відновлення медицини праці в Україні та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах з шкідливими умовами праці.

2.61. У 2016 році внести на розгляд Кабінету Міністрів Концепцію відновлення медицини праці в Україні та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах з шкідливими умовами праці, а також з комплексом профілактичних заходів, спрямованих на запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням працівників, зменшення кількості смертельних випадків на виробництві від серцево-судинної недостатності та порушення мозкового кровообігу та випадків смерті на робочому місці, не пов'язаних з виробництвом.

2.62. Забезпечити з 2016 року розміщення на офіційному сайті Держпраці зведеної інформації про суб'єктів господарської діяльності, які проводять навчання з питань охорони праці.

2.63. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці» доручити бюджетним установам щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці, а головним розпорядникам бюджетних коштів забезпечити контроль за виконанням вказаного доручення.

2.64. Щорічно розглядати на урядовому рівні за участі сторін соціального діалогу стан виробничого травматизму і професійних захворювань в Україні.

Профспілкова Сторона зобов'язується:

2.65. Здійснювати громадський контроль за:

2.65.1. Додержанням роботодавцями на підприємствах та в установах законодавства про працю, умов трудових договорів, колективних договорів та угод з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати;

2.65.2. Додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодя-

гом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити за результатами цього контролю відповідні подання керівникам підприємств, установ, організацій, державним контролюючим органам, Кабінету Міністрів.

2.66. У випадку відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства, ініціювати розгляд цих питань відповідними органами державної виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

2.67. Брати участь у розробленні державної політики у галузі охорони праці, надавати обґрунтовані пропозиції Кабінету Міністрів та відповідним центральним органам виконавчої влади.

2.68. Забезпечити участь представників профспілок у роботі комісій з трудових спорів та комісій з розслідування усіх нещасних випадків на виробництві.

2.69. Забезпечити направлення представників профспілкових організацій на спеціалізоване навчання в рамках відповідної програми Фонду соціального страхування України.

2.70. Організувати роботу штатних правових і технічних інспекторів праці профспілок в основних виробничих і бюджетних галузях та регіонах, надання ними організаційної, методичної і консультативної допомоги уповноваженим активістам первинних організацій в трудових колективах.

Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо:

2.71. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

2.72. Забезпечення здійснення права на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

2.73. Організації для працівників та представників профспілок на підприємстві, в організації чи установі необхідного навчання з питань охорони праці.

2.74. Організації своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.

2.75. Безперешкодного доступу до робочих місць представників відповідної профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, соціально-економічних прав працівників.

2.76. Залучення сторонами соціального діалогу відповідного рівня, за потреби, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

2.77. Недопущення притягнення до відповідальності працівників унаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

2.78. Спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів, визначених відповідною колективною угодою.

2.79. Здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність до вимог законодавства про охорону праці.

2.80. Впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

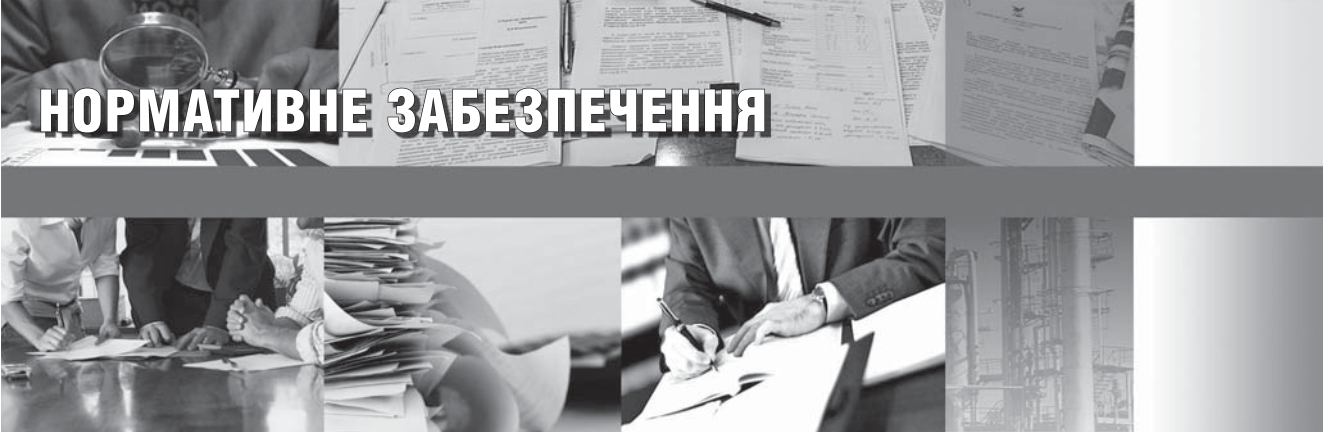
2.81. Запровадження скороченої тривалості робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, без зменшення оплати праці.

2.82. Організації спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

ВІДЗНАЧАЄМО У ЛИСТОПАДІ

1 листопада – День народження Європейського Союзу
(дата заснування ЄС)
2 листопада – Міжнародний день припинення безкарності
за злочини проти журналістів
3 листопада – День інженерних військ
3 листопада – День ракетних військ і артилерії
4 листопада – День залізничника
6 листопада – День працівника соціальної сфери
9 листопада – Всеукраїнський день працівників культури
та майстрів народного мистецтва

9 листопада – День української писемності та мови
16 листопада – День морської піхоти
16 листопада – День працівників радіо, телебачення та зв'язку
17 листопада – День студента
19 листопада – День працівників гідрометеорологічної
служби України
19 листопада – День скловиробника
20 листопада – День працівників сільського господарства
України
21 листопада – День Гідності та Свободи
26 листопада – День пам'яті жертв голодомору
30 листопада – Міжнародний день захисту інформації



НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОМІСІЇ для Європейського парламенту, Ради, Європейського економіко-соціального комітету та Комітету регіонів щодо Рамкової Стратегії Європейського Союзу з розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки

1. ВСТУП. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Забезпечення безпечного і здорового робочого середовища для 217 млн працівників у всьому Європейському Союзі (далі – ЄС) є однією з головних стратегічних цілей для Європейської комісії, що реалізується в умовах співпраці з державами – членами ЄС, соціальними партнерами та іншими установами й організаціями ЄС. З огляду на аналогічність ризиків для здоров'я та безпеки працівників у країнах ЄС є потреба в посиленні ролі ЄС у питаннях надання допомоги країнам-учасникам для управління цими ризиками й запровадження в них однакового підходу. Роль ЄС визначена в Договорі (Договір про функціонування ЄС)¹, що наділяє ЄС повноваженнями щодо налагодження співпраці серед держав – членів ЄС, до запровадження директив, якими встановлюються мінімальні вимоги для поліпшення робочого середовища.

Діяльність ЄС щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників (Occupation safety and health, далі – OSH) здійснюється впродовж багатьох років у межах рамкових стратегій із розвитку здоров'я та безпеки праці, які містили два основні компоненти:

1. **Всеохоплюючий збірник законів ЄС**, в якому наведено найбільші професійні ризики для здоров'я працівників (occupational risk) і перелік основних дефініцій, структур і правил, які адаптовані державами – членами ЄС із урахуванням їхніх національних особливостей, і

2. **Багаторічні програми діяльності** впродовж 1978–2002 рр. окремих країн – членів ЄС, а згодом і європейські стратегії (2002–2006 і 2007–

2012 рр.) із поліпшення безпеки та здоров'я працівників, що спрямовані на визначення пріоритетів і загальних цілей та є основою координації державної політики й запровадження цілісної культури превентивних заходів. Як результат реалізації рамкової Стратегії Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці (далі – Стратегія) на 2007–2012 рр. країни-учасниці запровадили 27 окремих національних стратегій.

Запобігання ризикам і популяризація безпечних та здорових умов праці є ключем не тільки до поліпшення якості робочих місць і умов праці, але й до підвищення конкурентоспроможності. Підтримка здоров'я працівників справляє прямий і якісний вплив на продуктивність праці та сприяє підвищенню стійкості систем соціального забезпечення. Вживання заходів з попередження наслідків серйозних аварій або професійних захворювань (occupational diseases) і зміцнення загального здоров'я працівників протягом їхнього трудового життя, від першої роботи й далі, є ключовими факторами, які забезпечують подовження періоду їхньої роботи. Отже, це сприяє вирішенню питання довгострокових наслідків старіння населення, відповідно до цілей Стратегічної програми «Європа-2020» для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання². Зокрема, у Семи флагманських ініціативах у сфері зайнятості наголошено на важливості підвищення якості праці. У переліку дій, зазначених у Стратегічній програмі «Європа-2020» як «Пакет зайнятості»³, наголошується, що поліп-

² Рішення Комісії щодо реалізації Стратегічної програми «Європа-2020» № 2020 від 2010 р. і № 130 від 2014 р.

³ Рішення комісії щодо реалізації Стратегічної програми «Європа-2020» № 0173 від 2012 р.

¹ Статті 151 та 153 Договору про функціонування ЄС.

шення умов праці справляє позитивний вплив на продуктивність і конкурентоспроможність.

Інвестиції в OSH сприяють благополуччю працівників і є економічно ефективними. Згідно з останніми оцінками, завдяки інвестиціям у цій галузі можуть підвищитися показники заощадження прибутків, у середньому 2,2⁴, або в діапазоні 1,29–2,89⁵.

Результати оцінки реалізації Стратегії 2007–2012⁶ підтверджують її значущість для формування політики у сфері OSH і потужну підтримку зацікавлених сторін щодо продовження стратегічного підходу на рівні ЄС. Оцінка виявляє потребу в перегляді цілей, пріоритетів і методів роботи із запровадження Стратегії відповідно до змінного характеру робіт і нових непередбачуваних ризиків.

У 2013 році Комісія запровадила онлайн-консультації з громадськістю⁷ для врахування поглядів зацікавлених сторін щодо реалізації попередньої Стратегії у сфері OSH і формування майбутніх шляхів розвитку. Понад 500 відгуків підтвердили потребу в дальшій координації на рівні ЄС у цій сфері та запровадженні нових пунктів і рамок Стратегії. Переважно респонденти вважають, що слід докласти більше зусиль для зниження адміністративного навантаження й запровадити контроль за витратами малих і середніх підприємств, а також зазначають, що незалежно від розмірів підприємств, вирішення питань, визначених Стратегією, потребує збереження високого рівня дотримання принципів OSH.

Під час опрацювання нової Стратегії Комісія взяла до уваги декілька доповідей і пропозицій, отриманих від профільних органів та організацій ЄС, зокрема від Європейського парламенту⁸, Комітету радників з безпеки та здоров'я працівників⁹, Комітету старших інспекторів праці¹⁰.

На завершення консультаційного процесу Комісія організувала й 28 квітня 2014 року провела конференцію під назвою «Умови праці»¹¹, для участі в якій було запрошено представників заінтересованих сторін. На цій конференції обговорю-

валися основні проблеми й пріоритети для підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників.

Реалізація цієї Стратегії відбуватиметься паралельно з переглядом чинного законодавства країн – членів ЄС у галузі OSH, який орієнтовно планується завершити в 2015 році. Цей процес передбачає проведення аналізу ступеню імплементації країнами – членами ЄС Директиви 89/391/ЄЕС і оцінки, передбаченої програмою Комісії щодо оцінки ефективності та придатності (Commission's regulatory fitness and performance programme, далі – REFIT)¹², і сприятиме дальшому посиленню доказової бази для можливих нових ініціатив у майбутньому. Зважаючи на це, а також ураховуючи важливе значення цих дій, поточні стратегічні рамки буде переглянуто в 2016 році, для того щоб у повному обсязі врахувати результати оцінки та огляду Стратегії ЄС-2020.

Це рішення спрямоване на виявлення нерозв'язаних проблем (секція 2) та основних завдань (секція 3) і визначає ключові стратегічні цілі й заходи з поліпшення стану OSH (секція 4).

2. АКТУАЛІЗАЦІЯ. ПРОГРЕСУЮЧІ ТА АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ OSH

Досягнення ЄС за останні 25 років у сфері OSH здійснені завдяки проведенню значної роботи у правовій сфері в частині забезпечення імплементації законодавства ЄС та ухваленню політичних рішень, сформованих на рівні ЄС, країн – членів ЄС і соціальних партнерів.

Більшість законодавчих і незаконодавчих ініціатив, передбачених Стратегією 2007–2012 рр., нині виконано.

Стратегія визначає основні напрями для координації та принципи розвитку. 27 держав-членів мають національні стратегії з безпеки та здоров'я працівників, адаптовані до національних особливостей, які враховують ключові пріоритети в цій сфері. На рівні ЄС за період з 2007 по 2011 р. досягнуто зниження на 27,9% кількості нещасних випадків, які призвели до тимчасової непрацездатності працівників упродовж трьох і більше днів¹³. Ініціативи з поліпшення національної поінформованості, які здійснювалися на рівні ЄС і національних рівнях, сприяли закріпленню культури превентивних заходів із запобігання ризикам для безпеки та здоров'я працівників.

Відповідно до даних останнього опитування Євробарометру¹⁴, переважна більшість працівників висловлюють загальне задоволення рівнем безпеки та здоров'я працівників на робочому місці (85%) і більше ніж три чверті опитаних працівників повідомляють, що інформація щодо

⁴ За даними Міжнародної асоціації соціального захисту (International Social Security Association, ISSA).

⁵ За даними BenOSH щодо соціально-економічних витрат на нещасні випадки на виробництві й розлади здоров'я, спричинені професійною діяльністю.

⁶ Звіт Європейської комісії про результати реалізації Стратегії 2007–2012 № 202 від 2013 р.

⁷ Доступно для ознайомлення за посиланням <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=en&consultId=13&visib=0&furtherConsult=yes>

⁸ Резолюція Європарламенту від 15.12.2011 № A7-0409/2011 та від 12.09.2013 № 2013/2685.

⁹ Advisory Committee on Safety and Health, далі – ACSH). Рішення прийнято 01.12.2011 р.

¹⁰ Senior Labour Inspectorate Committee, далі – SLIC). Рішення прийнято 02.02.2012 р.

¹¹ Результати Конференції доступні для ознайомлення за посиланням <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventId=979&furtherEvents=yes>

¹² Рішення комісії № 746 від 2012 р.

¹³ Європейська статистика нещасних випадків на виробництві (European Statistics on Accidents at Work).

¹⁴ Доступні для ознайомлення за посиланням http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_404_391_en.htm#398

охорони праці та/або інструкції з цих питань доступні на їхньому робочому місці.

Оцінка виконання Стратегії на 2007–2012 рр. показала ефективність її реалізації та досягнення основних цілей. Стратегія продемонструвала потребу в імplementації законодавства ЄС і висвітлювала правила ЄС. Однак реалізація Стратегії все ще є викликом, здебільшого для представників малого та середнього бізнесу, які відчувають певні труднощі під час виконання деяких законодавчих вимог. Крім того, існують певні пробіли, зокрема стосовно впливу на приватні компанії місцевого рівня, особливо представників малих і середніх підприємств. Поки представники урядів країн – членів ЄС брали активну участь у реалізації Стратегії, окремим викликом стало питання залучення до реалізації цієї Стратегії представників соціальних партнерів на національному рівні. Складним також був процес збору та обробки статистичних даних щодо реалізації Стратегії. На практиці оцінка реалізації Стратегії 2007–2012 рр. визначила потребу в запровадженні ефективніших превентивних заходів на приватних підприємствах (особливо серед малих і середніх підприємств), налагодженні взаємозв'язку сфери OSH із навколишнім середовищем і хімічними речовинами, а також ефективному запобіганні виникненню професійних захворювань і розладів здоров'я, спричинених професійною діяльністю (work-related diseases).

Попри значне зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та вживання ефективних превентивних заходів, безпека праці та охорона здоров'я працівників в ЄС потребують подальшого поліпшення.

– Щороку понад 4 тис. працівників гинуть через нещасні випадки на виробництві та більш ніж 3 млн працівників стають жертвами нещасних випадків на виробництві, які призвели до стану тимчасової непрацездатності працівників тривалістю три й більше днів¹⁵.

– 24,2% працівників зазначають неналежний рівень безпеки праці та охорони здоров'я, а 25% опитаних вважають, що робота негативно впливає на стан їхнього здоров'я¹⁶.

– Витрати, пов'язані з виплатою лікарняних, надмірно високі. У Німеччині оплата 460 млн днів лікарняних для травмованих на виробництві працівників призвела до втрати 3,1% ВВП¹⁷.

– Витрати на соціальне страхування, пов'язані з професійними захворюваннями або нещасними випадками на виробництві, також невиправ-

дано високі. Так, у 2011 податковому році чисті витрати уряду Великобританії на ці виплати становили 2 381 млн фунтів стерлінгів¹⁸.

Для подальшого підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників відповідно до вимог Договору (ст. 153 і 156) Комісія повинна здійснювати постійний політичний вплив за підтримки країн – членів ЄС. Економічна та соціальна користь від державної політики в сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників підтверджується зростанням продуктивності праці, зниженням рівня нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Однак під час здійснення певних дій потрібно враховувати витрати компанії.

3. ГОЛОВНІ ВИКЛИКИ

У попередній секції висвітлювалися основні проблеми, які є загальними для країн – членів ЄС і щодо яких є потреба в певних політичних діях.

Перший виклик: поліпшення імplementаційних заходів країн – членів ЄС на практиці, зокрема через підвищення потенціалу мікро- та малих підприємств для створення ефективних і дієвих заходів із запобігання ймовірним ризикам

Нині є різні підходи до практичної реалізації законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників у країнах – членах ЄС. Це особливо актуально в частині виконання вимог законодавства приватними компаніями та органами публічної влади, у різних секторах економіки та залежно від розмірів компаній.

Масштаби та ефективність управління охороною праці переважно є значною проблемою для мікро- та малих підприємств. Малі компанії досі нарікають на низький рівень дотримання законодавства ЄС і недостатню кількість превентивних заходів, яких вживають для забезпечення належного рівня безпеки та здоров'я працівників порівняно з більшими підприємствами¹⁹. Серед причин вказують труднощі в дотриманні нормативних і адміністративних положень, виконання їх не в повному обсязі, брак належного досвіду, недостатню поінформованість щодо обов'язків тощо. Витрати малих і середніх компаній, передбачені на дотримання відповідного рівня OSH, також є вищими.

Для належного виконання Стратегії 2007–2012 рр. Комісія і Європейське агентство безпеки та охорони здоров'я у сфері праці (European Agency for safety and health at work, далі – EU-OSHA) розробили практичні рекомендації та інформаційні матеріали, що ґрунтуються на позитивному досвіді, для підтримки імplementації вимог Стратегії на малих і середніх під-

¹⁵ Європейська статистика нещасних випадків на виробництві (European Statistics on Accidents at Work) за 2011 р.

¹⁶ Європейське дослідження умов праці European Working Conditions Survey (EWCS) у 2010 р.

¹⁷ Доповідь Міністерства праці ДРН (BAuA and Labour Ministry report).

¹⁸ Дані Британського інституту безпеки праці, 2013 р.

¹⁹ Залежність рівня OSH від розміру підприємства, Доповідь 2012 р. у рамках програми ESENER.

приємствах. Розроблений EU-OSHA інтерактивний онлайн-інструмент із оцінки ризиків на виробництві (online interactive risk assessment tool (OiRA)²⁰ є важливим внеском у сприяння дотримання малими та середніми підприємствами вимог законодавства з питань безпеки та гігієни праці. Тим не менш на рівні ЄС та національному рівні потрібно вживати більш цілеспрямовані дії. При запровадженні та приведенні у відповідність до чинного законодавства умов праці на малих і середніх підприємствах політики повинні враховувати конкретні обставини та обмеження. Вони не можуть стверджувати, що обов'язки, які впливають із законодавчих вимог щодо рівня безпеки та здоров'я працівників, виконуються на однаковому рівні й при цьому витрачаються однакові кошти як на великих, так і на малих підприємствах.

Отже, для ефективнішого виконання рішень слід під час розроблення певних підходів зважати на реальні можливості мікро- та малих підприємств для забезпечення належного рівня захисту безпеки та здоров'я працівників на всіх робочих місцях, незалежно від розміру підприємства. Це потребує спрощення законодавства й там, де це прийнятно, здійснення інформаційного супроводу та підтримки мікро- та малих підприємств для проведення оцінки ризиків.

Другий виклик: посилення превентивних заходів щодо запобігання захворюванням, пов'язаним із професійною діяльністю, за допомогою усунення наявних, нових і непередбачуваних ризиків

Професійний розлад здоров'я, у тому числі захворювання, спричинені погіршенням стану здоров'я внаслідок несприятливих умов праці, лягає важким тягарем на працівників, підприємства й систему соціального захисту загалом²¹.

Згідно зі статистичними даними Міжнародної організації праці (International Labour Organization, далі – ILO)²², у 2008 році в 27 країнах – членах ЄС зареєстровано понад 159 500 тяжких (смертельних) професійних захворювань. Основною причиною смерті названо онкологічні захворювання (95 500 випадків), від 4 до 8,5% їх загальної кількості пов'язано із впливом виробничих факторів. Смертельні випадки, пов'язані із впливом хімічних речовин, становлять половину всіх смертельних випадків на виробництві.

Основні зусилля фахівців були спрямовані на запобігання професійним захворюванням і новим або непередбачуваним ризикам. Законодавством ЄС урегульовано питання виробничого впливу хімічних речовин з метою забезпечення

високого рівня захисту здоров'я людини та навколишнього природного середовища (REACH²³ та CLP²⁴), а також негативного впливу електромагнітних полів. Водночас ухвалено низку законодавчих рішень, які передбачають обмін передовим досвідом і започаткування піврічних всеєвропейських кампаній із підвищення рівня поінформованості під егідою EU-OSHA²⁵. Питання виникнення онкологічних захворювань, спричинених професійною діяльністю, професійних захворювань унаслідок виробничої взаємодії із азбестом, легеневи́х захворювань, дерматологічних захворювань, астм та інших хронічних захворювань, потребує підвищеної уваги фахівців.

Завдяки поширенню нових технологій та інновацій в організації виробництва й праці істотно поліпшилися виробничий клімат і умови праці. Однак ефективна профілактика професійних захворювань передбачає проведення прогнозування потенційних негативних впливів таких інновацій на безпеку праці та здоров'я працівників. Промислове застосування нових технологій зумовлює появу нових продуктів і процесів, які мають бути заздалегідь належно випробувані та перевірені для того, щоб гарантувати їхню безпеку й відсутність від них серйозної небезпеки для споживачів і працівників. Наприклад, наноматеріали можуть мати унікальні властивості, які потребуватимуть нових методів випробувань на токсичність та інструментів прогнозування ймовірних ризиків від стадії розроблення продукту й далі, аж до потрапляння до кінцевого споживача, щоб урахувати всі аспекти безпеки. Інші непередбачувані ризики, які виникають унаслідок розвитку біотехнологій і «зелених» технологій, теж потребують проведення певних досліджень.

Зміни в організації виробництва і праці, зокрема викликані запровадженням таких технологій, відкривають нові можливості для гнучких та інтерактивних робочих процесів. Зростає потенціал робочої сили, про що свідчить атипова зайнятість і плинність кадрів, унаслідок потреби у виконанні короткострокових робочих завдань, особливо молодими працівниками. Однак, згідно з недавнім опитуванням Євробарометру, однією з основних причин виробничого ризику працівники вважають стрес (53%), ризики ергономічного середовища (28%) і щоденне навантажен-

²³ Директива № 1907/2006 Європейського парламенту та Ради від 18.12.2006 щодо реєстрації, оцінювання, отримання дозволу та обігу хімічних речовин (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, далі – REACH).

²⁴ Директива № 1272/2008 Європейського парламенту та Ради від 18.12.2006 щодо класифікації, маркування та пакування речовин і сумішей (Classification, labelling and packaging of substances and mixtures, далі – CLP).

²⁵ Компанія EU-OSHA 2012–2013 «Співпраця для попередження ризиків», 2010–2011 «Безпечне середовище», 2008–2009 «Управління ризиками», 2007–2008 «Ініціатива здорового робочого середовища».

²⁰ <http://www.oiraproject.eu/>

²¹ Тягар витрат пов'язаних із смертністю через професійне онкологічне захворювання в Італії. Журнал «Виробнича медицина».

²² <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>

ня у результаті підймання/опускання вантажів (24%). Особливу увагу слід звернути на дослідження впливу ймовірних ризиків на фізичне та психічне здоров'я працівників. Зокрема, жінки стикаються із небезпеками певних ризиків, серед яких захворювання опорно-рухового апарату або певні види онкологічних захворювань є наслідком роботи за професіями, де процент праці таких жінок найбільший.²⁶

Третій виклик: Боротьба з демографічними змінами

Проблема старіння населення не минула і ЄС – кількість людей, старших за 60 років, зростає на 2 млн щороку. Працююче населення також старішає, тож пропорційно підвищується рівень зайнятості серед старших працівників щодо молодших. За прогнозами Євростату, кількість працівників віком від 55 до 64 років у країнах ЄС зростає в період від 2010 по 2030 р. приблизно на 16%.

Біла книга ЄС передбачає збільшення періоду роботи з метою підтримки адекватних і стійких систем пенсійного забезпечення. Зазначене потребуватиме відповідних умов праці.²⁷

Міцне здоров'я та безпека праці працівників є неодмінними передумовами для стійкого трудового життя та активного здорового старіння, особливо з огляду на старіння працездатного населення та подовження періоду роботи. Зазначене потребує створення безпечного та здорового робочого середовища впродовж усього терміну роботи працівників, зайнятих на всіх професіях. Сприяння формуванню превентивної культури охорони праці має важливе значення для досягнення цієї мети.

Успішна кар'єра працівників залежить від відповідної адаптації робочих місць до потреб працівників старшого віку та організації виробництва, у тому числі робочого часу. Інноваційні продукти й сервіси інформаційних технологій (ІТ) (наприклад, для контролю температури навколишнього середовища) сприяють розширенню можливостей для працевлаштування. Крім того, слід поліпшувати реінтеграцію та реабілітаційні заходи для прискорення процесу відновлення працездатності працівників після нещасних випадків і захворювань, щоб допомогти таким працівникам залишитися на ринку праці.

4. КЛЮЧОВІ СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ

З метою всеохоплюючого, цілісного вирішення трьох проблем, наведених у секції 3, Комісія пропонує проведення низки заходів, які має бути визначено за сімома ключовими стратегічними цілями й розроблено або виконано в тісному

співробітництві з державами-членами, соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами. Ступінь виконання зазначених цілей та прогрес у реалізації планів дій стане предметом систематичного моніторингу та оцінювання, а також буде взято до уваги як частину оцінювання стану дотримання законодавства про безпеку та гігієну праці.

4.1. Подальше закріплення національних стратегій

Координаційна роль ЄС широко визнається та розглядається як приклад. Так, за оцінками виконання Стратегії 2007–2012 рр., встановлено, що 27 держав – членів ЄС ухвалили національні стратегії безпеки та гігієни праці саме на підставі запровадження Стратегії ЄС.

Короткий аналіз національних стратегій вказує на те, що вони загалом відображають пріоритети, визначені в Стратегії ЄС, адаптуючи певні особливості її реалізації до національних умов. У більшості держав-учасниць соціальні партнери на національному рівні підкреслювали важливу роль Стратегії ЄС у питаннях внесення OSH до національного політичного порядку денного і впливу на прийняття політичних рішень у цій сфері. Проте є можливість більш системної ролі ЄС у підтримці реалізації національних стратегій завдяки координації політики взаємного навчання й використання відповідних фондів ЄС. Державам-членам пропонується розглянути питання про перегляд своїх національних стратегій, зважаючи на нові стратегічні рамки ЄС з охорони праці, у тісному співробітництві з відповідними зацікавленими сторонами, у тому числі й соціальними партнерами.

Дії, які потрібно здійснити з 2014 року:

- **Державам – членам ЄС, після консультації з відповідними зацікавленими сторонами, у тому числі соціальними партнерами** ⇒ необхідно переглянути національні стратегії з охорони праці з огляду на рамки, запроваджені Стратегією ЄС;

- **Комісії ЄС, за співпраці EU-OSHA** ⇒ необхідно створити базу даних, яка міститиме всі національні стратегії OSH, і

- **Комісії, EU-OSHA, Комітету радників з безпеки та здоров'я працівників, Комітету старших інспекторів праці** ⇒ визначити окремі пункти національних стратегій держав-членів, щодо яких необхідне проведення регулярних зустрічей серед держав-членів для обміну інформацією.

4.2. Сприяння дотриманню законодавства з охорони праці, зокрема, на мікро- та малих підприємствах

Малі та середні підприємства стикаються з більшими труднощами під час здійснення за-

²⁶ Нові ризики та нововведення у безпеку та охорону праці жінок, EU-OSHA, 2013.

²⁷ Біла книга. Порядок денний для адекватного, безпечного та стабільного пенсійного забезпечення, 2012 р.

ходів щодо забезпечення дотримання нормативних вимог у цій сфері. Тож підвищення якості інформаційного супроводу й надання практичних інструментів для полегшення дотримання законодавства з охорони праці мають вирішальне значення. Потреби мікро- та малих підприємств братимуть до уваги під час здійснення дій на рівні ЄС і на національних рівнях, у тому числі запровадження належних інструментів, таких як інструмент OiRA.

Дії, які потрібно здійснити з 2014 року:

- **Державам – членам ЄС, за підтримки Європейського соціального Фонду (European Social Fund, далі – ESF) та EU-OSHA** ⇒ надавати фінансову й технічну підтримку для впровадження OiRA та інших IT-інструментів у державах-членах, зосередивши увагу на пріоритетних секторах;

- **Комісії та EU-OSHA** ⇒ розробити інструкції (керівництва) і визначити приклади позитивного досвіду з урахуванням специфіки та умов малих і середніх підприємств, особливо мікропідприємств;

- **Комісії, спільно з державами – членами ЄС, Комітетом радників з безпеки та здоров'я працівників** ⇒ сприяти обміну передовим досвідом, зокрема щодо зразків підтримання малих і середніх підприємств великими підприємствами у ланцюгах виробник-постачальник-покупець з метою поліпшення стану OSH;

- **Комісії спільно з державами-членами ЄС та EU-OSHA** ⇒ продовжувати інформаційно-просвітницькі кампанії.

4.3. Поліпшення дотримання законодавства з охорони праці з боку держав-членів

Під час першого візиту інспектора праці часто цілі компанії та їхні працівники вперше дізнаються про існування законодавства про охорону праці. Це наводить на думку про наявність прогалин в усвідомленні того, що вирішення питань безпеки праці має системний характер. Важливо, щоб інспекторів праці сприймали як тих, хто сприяє дотриманню законодавства, а не тих, хто чинить перешкоди підприємницькій діяльності.

Інспекції з питань праці відіграють ключову роль у виявленні та запобіганні нелегальній зайнятості. Саме тому перевірки, орієнтовані на дотримання законодавства, мають враховувати також і специфічні ризики. У країнах ЄС працює близько 20 тис. інспекторів праці (тобто на одного інспектора припадає приблизно 9 тис. працівників²⁸), вони проводять близько 1 500 тис. перевірок на рік²⁹.

Ефективність роботи інспекцій праці багато в чому залежить від компетентності інспекторів та їхнього потенціалу для проведення цих перевірок. Навчання з OSH для інспекторів з питань

праці, зокрема щодо виявлення непередбачуваних ризиків і запровадження нових технологій, потрібні в рамках проведення перевірок на основі ризик-орієнтованого підходу.

З огляду на обмеженість бюджетних коштів фінансування програм ЄС (у тому числі за рахунок коштів ESF) було б доцільніше використовувати для забезпечення інспекцій з питань праці належними ресурсами. Обмін передовим досвідом між інспекціями праці на рівні ЄС має бути інструментом для підвищення ефективності їхньої діяльності.

Дії, які потрібно здійснити з 2014 року:

- **Комітету старших інспекторів праці** ⇒ провести оцінку потреб інспекції праці у ресурсах та оцінити їхню здатність виконувати свої основні обов'язки з реалізації законодавства про охорону праці;

- **Комісії за сприяння Комітету старших інспекторів праці** ⇒ оцінити програму обміну/підготовки інспекторів праці та визначити шляхи зміцнення наявних інструментів співробітництва в рамках Комітету старших інспекторів праці, беручи до уваги нові виклики у сфері OSH, і

- **Комісії, за сприяння держав-членів, через Комітет старших інспекторів праці та Комітет радників з безпеки та здоров'я працівників** ⇒ оцінити ефективність санкцій і адміністративних штрафів, які накладають держави-члени, а також інші заходи «м'якого примусу» та нетрадиційні заходи моніторингу дотримання законодавства.

4.4. Спрощення чинного законодавства

Відповідно до основних цілей програми REFIT³⁰, безперервними спільними зусиллями Комісії, інших інституцій ЄС і держав-членів планується спрощення законодавства ЄС і усунення зайвого адміністративного навантаження. У найближчі роки ключовими проблемами визначено потребу в проведенні оцінювання чинного законодавства з охорони праці, визначенні його придатності для цілей Стратегії, дослідженні полегшення його запровадження, а також забезпеченні ефективнішого та еквівалентного рівня дотримання у всіх державах-членах і на підприємствах.

Відповідно до директиви 89/391/ЄЕС³¹, Комісія проводить комплексну оцінку законодавства про охорону праці. У рамках цього заходу держави-члени нещодавно надали Комісії свої національні доповіді про виконання 24 директив з охорони праці. Комісія нині аналізує національні доповіді про виконання, які буде використано в оцінці.

Під час проведення оцінки особливу увагу буде спрямовано на виявлення можливих спрощень і/або зниження адміністративного тягаря, особливо для мікро- і малих підприємств, зберігаючи при цьому високий рівень безпеки

²⁸ Звіт Комітету старших інспекторів праці за 2011 р.

²⁹ Звіт Комітету старших інспекторів праці за 2009 р.

³⁰ Рішення комісії № 685 від 2013 р.

³¹ Відповідно до статті 17 (А) директиви 89/391/ЄЕС.

та здоров'я працівників. Цей процес стосується не тільки законодавства ЄС, а й національних правових і адміністративних положень, які перейшли із законодавства ЄС. Тому державам-членам рекомендується проводити аналогічну роботу паралельно. Результати оцінки, які будуть доступні в 2015 році, візьмуть до уваги в рамках огляду виконання Стратегії у 2016 році.

Дії, які потрібно здійснити з 2014 року:

- **Комісії та Комітету радників з безпеки та здоров'я працівників** ⇒ оцінити можливе спрощення і/або скорочення непотрібного тягаря в рамках оцінки законодавства з охорони праці, а також сприяти проведенню громадського обговорення із зацікавленими сторонами.

- **Державам – членам ЄС за сприяння Комісії** ⇒ визначити джерела конкретного регуляторного тягаря, створеного внаслідок їхнього власного рішення в рамках імплементації законодавства про охорону праці до національного законодавства, а також проаналізувати національні доповіді про виконання директив OSH для виявлення належної практики і сприяння обміну інформацією, і

- **Комісії** ⇒ провести оцінку ситуації на мікропідприємствах у секторах з низьким рівнем ризику і з'ясувати, в який спосіб має відбуватися спрощення, у тому числі й документації.

4.5. Ураховуючи старіння робочої сили, здійснення заходів щодо запобігання виникненню нових ризиків, превентивні заходи із профілактики професійних захворювань і розладів здоров'я, спричинених професійною діяльністю.

Поява сучасних технологій і продуктів та поширення нових хімічних речовин провокують потребу в здійсненні збору та оцінки достовірних наукових даних для вирішення проблем, пов'язаних із виникненням нових ризиків. Інституції ЄС, зокрема Комісія, мають запровадити найкращі експертні знання та навички для проведення відповідної роботи.

До того ж ризики, що впливають на певні вікові групи, працівників із інвалідністю та жінок, заслуговують на особливу увагу і потребують цілеспрямованих дій. Пілотний проект з охорони праці літніх працівників визначатиме шляхи підтримання фізичного і психічного здоров'я таких працівників. Крім того, буде наведено приклади провідної практики та налагоджено обмін інформацією³². Спільна програма із забезпечення відповідного рівня життя (Joint Programme for Ambient Assisted Living) сприяє вирішенню проблеми старіння робочої сили.

Оцінка нових, непередбачуваних ризиків, заснована на наукових дослідженнях, а поширення її результатів матиме вирішальне значення для

відповідної оцінки чинного законодавства про охорону праці.

Дії, які потрібно здійснити з 2014 року:

- **Комісії** ⇒ створити мережу фахівців з охорони праці та вчених і визначити потребу у створенні незалежного науково-консультативного органу, який здійснюватиме свою роботу в складі Комісії;

- **Комісії за підтримки EU OSHA** ⇒ сприяти поширенню результатів роботи Європейської обсерваторії ризиків (European Risk Observatory) серед відповідних суб'єктів;

- **EU OSHA** ⇒ сприяти виявленню і обміну передовим досвідом щодо можливих шляхів поліпшення охорони праці для окремих категорій працівників, наприклад, літніх і молодих працівників (у тому числі зайнятих за різними формами тимчасових контрактів), учнів, працівників з інвалідністю та жінок;

- **Комісії за підтримки EU OSHA** ⇒ сприяти здійсненню реабілітаційних та реінтеграційних заходів через запровадження результатів пілотного проекту Європейського парламенту для літніх працівників (European Parliament pilot project on older workers) і Кампанії із забезпечення здорових робочих місць 2016–2017 років (Healthy Workplaces Campaign)

- **EU OSHA** ⇒ дослідити та здійснити заходи щодо поширення передового досвіду стосовно проведення превентивних заходів із запобігання проблемам із психічним здоров'ям працівників.

4.6. Поліпшення збору статистичних даних і розвиток інформаційної бази

Для прийняття обґрунтованих політичних рішень вкрай важливим є своєчасне одержання реальних, надійних і порівняльних статистичних даних про кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, шкідливі умови праці, погіршення стану здоров'я, пов'язане з професійною діяльністю, а також аналіз витрат і вигід для забезпечення належного рівня безпеки та гігієни праці. Щодо нещасних випадків на виробництві Комісія, відповідно до Регламенту № 349/2011³³, запровадила порядок надання щорічного звіту з 2013 р. Проте досі невирішені питання збору статистичних даних щодо шкідливих умов праці та погіршення стану здоров'я працівників, пов'язаного з професійною діяльністю. Зважаючи на вищезазначене, вкрай важко здійснювати порівняльний аналіз стану охорони праці та виправдовувати політичні дії у цьому напрямі в усіх країнах – членах ЄС. Українська ситуація з обліком

³² https://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers/ep-osh-project

³³ Директива № 349/2011 Європейського парламенту й Ради від 11.04.2011 про запровадження Рішення Комісії № 1338/2008 про запровадження статистики стану здоров'я та безпеки праці на підставі статистики про нещасні випадки на виробництві.

професійних захворювань і захворювань, пов'язаних із виконанням роботи.

Експерти з аналізу статистичних даних країн – членів ЄС повинні співпрацювати й активізувати зусилля щодо поліпшення збору даних і розроблення загальних підходів з метою виявлення та кількісної оцінки ризиків для здоров'я працівників, з урахуванням відповідних адміністративних витрат для підприємств і національних адміністрацій.

Дії, які потрібно здійснити з 2014 року:

- **Комісії та компетентним органам на національному рівні** ⇒ оцінити якість статистичних даних про нещасні випадки на виробництві, наданих державами-членами в рамках Європейської статистики нещасних випадків на виробництві (European Statistic on Accidents at Work, далі – ESAW) для одержання всеохоплюючої, надійної, реальної, порівняльної та своєчасної інформації;

- **Комісії та компетентним органам на національному рівні** ⇒ до кінця 2016 року розглянути різні варіанти для поліпшення доступності та сумісності даних про професійні захворювання на рівні ЄС і провести оцінку можливості спрощення передачі даних;

- **Комісії, Комітету радників з безпеки та здоров'я працівників і національним експертам** ⇒ у рамках діяльності Комітету радників з безпеки та здоров'я працівників запровадити дискусії з національними експертами з метою вироблення рекомендацій щодо створення загальної бази даних шкідливих умов праці;

- **Комісії та Комітету радників з безпеки та здоров'я працівників у 2016 році** ⇒ вивчити можливі варіанти для поліпшення якості інформації про витрати і вигоди для забезпечення належного рівня безпеки та гігієни праці; і

- **у 2016 році** розробити інструмент для контролю за виконанням країнами – членами ЄС ключових цілей Стратегії ЄС, зокрема політичні показники та показники ефективності, на основі показників реалізації Стратегії 2009–2012 рр.

4.7. Поліпшення координації з боку ЄС і міжнародних зусиль з метою посилення OSH та залучення міжнародних організацій

В умовах глобалізації економіки основним інтересом ЄС є питання поліпшення міжнародних стандартів у сфері праці та підвищення ефективності їх глобального застосування через прийняття багатосторонніх заходів у співпраці з компетентними міжнародними органами, а також двостороннього співробітництва ЄС із третіми країнами. ЄС також має провадити підтримку країн-кандидатів і потенційних країн-кандидатів у приведенні їхньої інституційної спроможності й національного законодавства у відповідність до вимог законодавства ЄС.

На зразковій ролі європейської політики в галузі охорони праці здебільшого наголошу-

ють міжнародні партнери і спостерігачі. Зокрема, експерти відзначають швидкі темпи розширення двостороннього співробітництва в останні роки не тільки з традиційними партнерами з розвинених країн, зокрема Сполучених Штатів Америки, але й з новими партнерами з країн, економіка яких розвивається, зокрема Китаю та Індії.

Комісія також може значно сприяти скороченню кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у всьому світі, ґрунтуючись на поточних зусиллях зі співробітництва, разом із МОП та іншими спеціалізованими організаціями, такими як Всесвітня організація охорони здоров'я (World Health Organization, далі – WHO) та Організація економічного співробітництва та розвитку (Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), з метою досягнення кращих результатів у межах і особливо поза межами ЄС. Поліпшення оперативного співробітництва потрібне для забезпечення послідовного й узгодженого підходу та кращого використання синергії на рівні ЄС і на міжнародному рівні.

Дії, які потрібно здійснити з 2014 року:

- **Комісії** ⇒ і далі надавати підтримку країнам-кандидатам під час переговорів про приєднання відповідно до глави 19 із потенційними кандидатами, стимулюючи їх докласти зусиль щодо приведення їхнього законодавства з охорони праці у відповідність до законодавства ЄС, зокрема угод про стабілізацію та асоціацію;

- **Комісії** ⇒ продовжити зміцнення співпраці в галузі охорони праці не тільки з МОП, але й із Всесвітньою організацією охорони здоров'я та Організацією економічного співробітництва та розвитку;

- **Комісії** ⇒ здійснити перегляд Меморандуму про взаєморозуміння з МОП для якнайкращого відображення політики у сфері охорони праці;

- **Комісії** ⇒ сприяти запровадженню сталого розвитку для зони вільної торгівлі та підписанню інвестиційних угод із підтримки безпеки та гігієни праці;

- **Комісії** ⇒ звернутися, за підтримки МОП, з метою усунення прогалин у глобальних системах поставки та у зв'язку з цим долучитися до ініціатив G20 із забезпечення безпечніших робочих місць;

- **Комісії** ⇒ зміцнити поточне співробітництво й діалог з охорони праці зі стратегічними партнерами.

5. ІНСТРУМЕНТИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

5.1. Законодавство

Законодавство, в умовах забезпечення його імплементації зусиллями країн – членів ЄС, підтвердило свою значущість, зокрема щодо встановлення спільних дефініцій, стандартів, методів і профілактичних засобів у сфері OSH. На тере-

нах ЄС законодавство у сфері OSH має вирішальне значення як для забезпечення високого рівня захисту працівників, так і для створення рівних умов для всіх компаній, незалежно від їхнього розміру, місця розташування або сфери діяльності. Досвід показує, що виконання правових зобов'язань і примусових заходів, застосованих контролюючими органами, у тому числі інспекцією праці, залишаються ключовою рушійною силою для управління охороною праці в більшості суб'єктів³⁴.

Однак, зважаючи на різні ситуації на місцях, залежно від розміру компанії, різноманітності робочої сили, а також урахування потреби в розробленні цілеспрямованих і ефективних політичних заходів впливу, потрібно активно використовувати незаконодавчі інструменти. Вони передбачають проведення порівняльного аналізу, виявлення та обмін передовим досвідом, підвищення обізнаності, встановлення добровільних норм і зручних інструментів IT.

Комісія й далі здійснюватиме моніторинг виконання державами – членами ЄС законодавства у сфері OSH для забезпечення його належного дотримання. Результати поточної оцінки законодавства у сфері OSH в ЄС сприятимуть формуванню майбутніх ініціатив Комісії.

5.2. Фонди ЄС

Нині 13 держав – членів ЄС користуються послугами Європейського соціального фонду (ESF) з метою поліпшення своєї національної політики у сфері OSH. Державам – членам ЄС рекомендується використовувати фінансування ESF та інших європейських структурних та інвестиційних фондів (European Structural and Investment Funds, далі – ESIF) для здійснення заходів, пов'язаних із охороною праці. Упродовж реалізації Стратегії 2014–2020 рр. буде доступним фінансування коштом ESF для підтримки дій, спрямованих, зокрема, на сприяння сталій, якісній зайнятості та соціальній інтеграції на нові визначення:

– інвестиційних пріоритетів, серед яких безпека та здоров'я працівників, навчання, освітні програми, облік, передовий досвід тощо, на «адаптацію працівників, підприємств і підприємців до змін» за допомогою розроблення і впровадження інноваційних і продуктивніших засобів організації праці;

– продовження оздоровлення «робочого життя» за допомогою розроблення і запровадження заходів щодо забезпечення здорового робочого середовища та психологічного благополуччя на роботі. Це може бути реалізовано через використання інвестиційного пріоритету на забезпечення «активного й здорового старіння»;

– підтримка прийняття й повернення на роботу людей із хронічним або рідкісним захворюванням, інвалідністю або психічними розладами здоров'я на основі комплексних шляхів, що поєднують різні форми заходів у сфері працевлаштування, такі як персоналізована підтримка, консультування, інструктування, доступ до загальної та професійної освіти і навчання, а також доступ до послуг, зокрема медичних і соціальних;

– розроблення і впровадження заходів із пропаганди здорового способу життя та прив'язування детермінантів професійних впливів (наприклад, вплив токсичних речовин, тютюнового диму) до причин захворювань, у тому числі й онкологічних;

– підтримка заходів з підвищення кваліфікації/навчальних заходів щодо підвищення поінформованості інспекторів праці для вдосконалення їхніх знань/навичок і адміністративного потенціалу у вирішенні питань, що стосуються здоров'я та безпеки на робочому місці;

– підтримка заходів із підготовки спеціалістів, яку проводять малі та середні підприємства для запровадження OiRA та інших IT-інструментів в усіх державах – членах ЄС.

Крім того, операційна програма зайнятості й соціальних інновацій (Employment and Social Innovation (EASI) використовуватиметься для підтримки заходів щодо сприяння співробітництву, комунікації та збору експертних знань у галузі охорони праці.

Нова Програма ЄС «Основа для досліджень та інновацій на 2014–2020 рр. (Horizon 2020)»³⁵ надаватиме фінансові можливості для вирішення соціальних проблем, пов'язаних зі здоров'ям, демографічними змінами і благополуччям.

Основні напрями:

- розуміння здоров'я;
- старіння та хвороби;
- поліпшення активного і здорового старіння;
- ефективне зміцнення здоров'я;
- профілактика захворювань;
- підготовка й моніторинг.

Це відображає потребу в поступальному, комплексному підході до вирішення проблем, наданні підтримки як для довгих і середньострокових досліджень, так і для короткострокової інноваційної діяльності.

Включення інформаційних технологій до програм активного та здорового старіння допоможе зосередити увагу регіонів на менш спеціалізованих пріоритетних сферах для отримання фінансування від Європейського фонду регіонального розвитку (European Regional Development Fund, далі – ERDF). Узгодженість і взаємодія з Європейським партнерством заради активного і здорового старіння і з Об'єднаною програмою активного

³⁴ Управління безпекою та здоров'ям на роботі, доповідь Європейської обсерваторії ризиків, 2010 р.

³⁵ Пропозиція Європейського парламенту й Ради щодо запровадження програми «Горизонт-2020» від 2011 р. № 809.

життя (Active Assisted Living Joint Program) (другою) створить більше варіантів фінансування й розвитку ринку.

5.3. Соціальний діалог

Відповідно до положень Договору, соціальні партнери ЄС відіграють важливу роль у розробленні та здійсненні політики у сфері охорони праці й забезпечення безпечного і здорового середовища в Європі. Соціальні партнери ЄС продемонстрували здатність знайти шляхи забезпечення інтересів як працівників, так і компаній, які безпосередньо сприяли реалізації Стратегії ЄС. Угоди із соціальними партнерами ЄС (наприклад, Полісекторальна угода про кристалічний кремнезем і секторальні угоди про використання гострих інструментів у сфері охорони здоров'я та про умови праці у галузі морського судноплавства), які реалізуються самостійно або через законодавче регулювання³⁶, та інші ініціативи соціальних партнерів мають безпосередній вплив на безпеку та здоров'я працівників.

Комісія й надалі підтримуватиме діяльність соціальних партнерів ЄС та їхніх національних філій щодо провадження політики у галузі охорони праці відповідно до їхніх автономних програм роботи. Вона пропонує відповідним комітетам соціального діалогу ЄС розглянути питання щодо ефективного досягнення мікро- та малими підприємствами належного рівня OSH і розроблення інноваційних рішень з цих питань. Соціальним партнерам ЄС також пропонують взяти участь у проведенні оцінки законодавчих норм ЄС (*acquis EU*).

До того ж є потреба в поліпшенні взаємодії сторін соціального діалогу ЄС на міжгалузевому або галузевому рівнях і реалізації стратегічних пріоритетів ЄС з охорони праці, водночас поважаючи автономію соціальних партнерів.

Надзвичайно важливо забезпечити внесок соціальних партнерів у реалізацію нинішньої Стратегії ЄС з безпеки та гігієни праці, зокрема за допомогою залучення їх до розроблення та реалізації конкретних ініціатив на рівні ЄС, національному, місцевому локальному. Тристоронній Комітет радників з безпеки та здоров'я працівників і Сторони соціального діалогу на рівні ЄС мають відігравати одну з провідних ролей.

5.4. Комунікація та інформація

Успіх будь-якої політики у сфері охорони праці багато в чому залежить від ефективності комунікаційних каналів та інструментів, які використовують для залучення різних зацікавлених гравців – від робітників до політиків.

³⁶ За потреби, після обговорення ініціативи на загальноєвропейському рівні, урахування думки малих та середніх підприємств і підготовки рішення Комісії.

ЗМІ, зокрема Інтернет, онлайн-додатки й соціальні мережі забезпечують низку можливих інструментів для подальшого вивчення, через те що можуть бути ефективнішими, ніж традиційні підходи, для розуміння молодих працівників. Комісія заохочуватиме ширшу участь зацікавлених сторін, у тому числі соціальних партнерів, експертів з охорони праці, представників мікро- та малих підприємств і професійних асоціацій, у реалізації законодавства з охорони праці.

EU-OSHA відіграватиме вирішальну роль у зборі та поширенні відповідної інформації з охорони праці, сприятиме обміну передовим досвідом і розвитку інформаційно-просвітницької кампанії, у такий спосіб підтримуючи ефективну реалізацію політики у галузі охорони праці на рівні ЄС. Діяльність EU-OSHA щодо розроблення та узагальнення такої практики сприятиме запровадженню кампаніями найкращих стандартів OSH. EU-OSHA й далі опікуватиметься загальноєвропейськими кампаніями із підвищення рівня поінформованості з питань охорони праці, забезпечуючи при цьому ефективнішу взаємодію за допомогою соціальних медіа.

5.5. Взаємозв'язок із іншими напрямками політики

Державна політика в інших сферах спрямована на поліпшення умов праці. Потенціал взаємодії з політикою в галузі OSH потребує активнішого дослідження. Основними напрямками в цій сфері є:

- **Освіта:** започаткування підвищення рівня поінформованості з питань охорони праці на рівні школи. Зокрема, розроблено рекомендації щодо поліпшення висвітлення питання охорони праці у шкільних програмах (особливо під час професійної підготовки), зміцнення психічного здоров'я та благополуччя³⁷, а також успішні пілотні проекти³⁸, результати яких слід популяризувати. Потребує продовження проведення інформування та навчання для підприємств;

- **Дослідження:** пріоритети наукових досліджень з охорони праці визначені з урахуванням впливу старіння, глобалізації, нових технологій і захворювань, пов'язаних із професійною діяльністю та інвалідністю. Є потреба поширення результатів цих досліджень та їх даліше відображення в процесі розроблення політики;

- **Державна охорона здоров'я:** за умови створення й реалізації програм і відповідних інформаційних супроводів потрібно поліпшувати координацію між політичними впливами у цій

³⁷ Захворів на роботі? Міфи та реальність про психічне здоров'я на роботі, Доповідь OECD 2012 р.

³⁸ У EU-OSHA є низка навчальних програм з безпеки та гігієни праці, які допоможуть сформувати превентивну культуру з безпеки праці.

сфері. Співпраця з основними зацікавленими сторонами (кінцевими користувачами, органами державної влади, промисловістю) повинна відбуватися через Спільну програму з охорони психічного здоров'я та благополуччя (Joint Action on mental health and well-being) і програму Європейського інноваційного партнерства з активного та здорового старіння (European partnership on active and healthy ageing)³⁹. Це дасть змогу поліпшити умови праці завдяки впровадженню інновацій і залученню інвестицій;

- **Навколишнє середовище:** потрібно докласти зусиль для поліпшення взаємодоповнюваності та узгодженості між екологічною політикою й захистом працівників, тому що робоче місце можна розглядати як мікросередовище, де може відбутися вплив небезпечних речовин, відповідного рівня та зі специфічними показниками;

- **Промислова політика:** прості рішення, такі як проведення інструктажу з уникнення нещасних випадків або з виявлення впливу вібрації, можуть допомогти малим і середнім підприємствам запровадити й підтримувати належний рівень безпеки праці більш ощадним способом, не наймаючи спеціаліста з охорони праці для проведення відповідної оцінки. Потрібно докласти зусиль для поліпшення узгодженості й налагодження взаємодії між промисловою політикою й політикою у сфері охорони праці, зокрема щодо використання хімічних речовин.

- **Рівність:** Політика в галузі охорони праці сприятиме боротьбі з дискримінацією та забезпеченню рівних можливостей у політиці ЄС,

зокрема завдяки точній реалізації Директиви 2000/78/ЄС⁴⁰, що стосуються підвищення рівня безпеки праці та охорони здоров'я працівників із обмеженими можливостями й Директиви 2006/54/ЄС⁴¹, якою забороняється негативне ставлення до жінок на робочому місці у зв'язку з вагітністю або материнством.

6. ЗАПРОВАДЖЕННЯ РАМКОВОЇ СТРАТЕГІЇ ЄС З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Це рішення встановлює рамки для дій, співпраці та обміну передовим досвідом у галузі охорони праці й техніки безпеки на 2014–2020 рр., які можуть бути реалізовані тільки за активної співпраці з національними органами та соціальними партнерами. У зв'язку з цим Комісія проведе відкриту дискусію з основними зацікавленими сторонами на відповідних форумах щодо обміну думками та пропозиціями, що містяться в цьому повідомленні, і за можливості внесення таких пропозицій для наступного плану дії. Думки, отримані від інститутів ЄС, соціальних партнерів, спеціалізованих комітетів, таких як ACSH і SLIC і EU-OSHA, матимуть особливе значення.

Ці стратегічні рамки буде переглянуто в 2016 р. з огляду на результати ретроспективної оцінки законодавства ЄС про безпеку праці щодо його імплементації.

Комісія забезпечуватиме моніторинг дотримання стратегічних рамок із використанням наявних форумів за всебічної участі інститутів ЄС і відповідних зацікавлених сторін.

⁴⁰ Директива Ради від 27.11.2000 № 200/78.

⁴¹ Директива № 2006/54 Європейського парламенту й Ради від 05.07.2006 р.

³⁹ http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=about

Підготувала **Олена Місяць**, завідувач сектору міжнародних зв'язків та з питань Євроінтеграції Держпраці

КАРТКА ПЕРЕДПЛАТНИКА



кількість примірників на місяць

☐ на півріччя ☐ українська
☐ на рік ☐ російська

Передплатна ціна: **ОДИН МІСЯЦЬ — 110 грн 55 коп.**

*із поштовими витратами — 120 грн 00 коп.

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

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





Олег Моїсєєнко, власкор

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ДОГОВІР: КОМУ ВЕРШКИ, А КОМУ КОРІНЦІ?

Економічний примус і юридична безграмотність населення зумовлюють процвітання «тіньової» економіки. Договори цивільно-правового характеру стали одним з основних засобів її існування і стихійним лихом для України, тому що одна сторона цих трудових відносин – виконавець залишається соціально незахищеною. Про те, які особливості нормативно-правових актів призводять до такої ситуації, розповімо нижче.

Таке прикре явище, як виробничий травматизм, є навіть у найрозвиненіших країнах світу. Попри всі зусилля працевохоронної спільноти України й значні досягнення в боротьбі з ним, на виробництві стаються нещасні випадки. Хоча тенденція на зниження їхньої кількості має чітку спрямованість, але це не означає, що завтра, через рік або п'ять вони цілковито зникнуть із життя нашого суспільства. Отже, нині є надзвичайно актуальними питання як їх якісного розслідування для вжиття відповідних превентивних заходів, так і соціальної захищеності потерпілих.

МІСЦЕ Й РОЛЬ ДЕЯКИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У РОЗСЛІДУВАННІ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

Згідно з вимогами ст. 22 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон), за підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання чи аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один екземпляр якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій зацікавленій особі не пізніше ніж протягом трьох днів з моменту закінчення розслідування. А відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у випадку смерті працівника, згідно зі ст. 9 Закону, здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд) відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1105-XIV від 23.09.1999 р. (далі – Закон ЗДСС).

Процедуру проведення розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форми власності, визначає Порядок прове-

дення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (далі – Порядок), затверджений постановою КМУ від 30.11.2011 р. № 1232. Він передбачає, що проведення розслідування нещасного випадку, що стався з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно (згідно з п. 2 Порядку – особа, яка працює за договором, укладеним відповідно до законодавства) і не застрахована в Пенсійному фонді України як платник єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, організує територіальний орган Держгірпромнагляду.

ЯК НЕЩАСНІ ВИПАДКИ КЛАСИФІКУЄ ПОРЯДОК

Насамперед з'ясуємо, що таке нещасний випадок. Згідно з п. 7 Порядку розслідування проводиться в разі виникнення **нешасного випадку**, визначення якого представлено нижче у вигляді блок-схеми. У результаті такого розслідування складається акт за формою Н-5. Далі, у п. 15 Порядку наведено обставини, за яких нещасний випадок визнається **пов'язаним з виробництвом** і складається акт за формою Н-1, а в п. 16 – обставини, за яких нещасні випадки **не визнаються пов'язаними з виробництвом**. Додаток 6 до Порядку містить перелік обставин, за яких настає **страховий випадок**. У разі настання страхового випадку Фонд відповідно до вимоги ч. 1 ст. 36 Закону ЗДСС виплачує застрахованому або особам, які мають на це право, страхові виплати – відповідні грошові суми.

На перший погляд, ця процедура видається цілком логічною й нормативно забезпеченою. Але чим тоді пояснюється наявність у реальному житті випадків, які трапляються не так уже й рідко, коли навіть за наявності акта за формою Н-1

потерпілий або члени його родини не можуть одержати від Фонду належні їм виплати?

СФЕРИ ДІЇ, ЩО НЕ ЗБІГАЮТЬСЯ

Першопричина таких збоїв у системі соціального захисту криється в перелічених вище нормативно-правових актах, у недостатній правовій поінформованості людей і традиційній надії на звичне «якось воно буде». Адже не кожна людина, яка вступає в трудові відносини на виробництві, замислюється над тим, що сфери дії цих актів не збігаються, а їхні тексти містять деякі недомовленості. Тож наслідки цих прогалин розглянемо нижче.

Згідно зі ст. 43 Конституції України кожний її громадянин має право на працю. Він може заробляти собі на життя працюю, яку вільно обирає або на яку погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці.

Свої права кожний громадянин може реалізувати в два основні способи – укладання:

- трудового договору;
- договору цивільно-правового характеру (підряду, про надання послуг або іншого, передбаченого Цивільним кодексом України, далі – ЦКУ).

1. Чинність Закону **поширюється** (ст. 2) на всіх юридичних і фізичних осіб, які згідно із законодавством використовують найману працю, і на всіх **працюючих**. Через те що термін «працюючий» Законом не визначено, можна бути впевненим лише в тому, що чинність Закону **не поширюється** на юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства:

- не використовують найману працю;
- не виконують обов'язків або функцій відповідно до трудового договору (контракту).

Згідно з преамбулою Закону, він визначає основні положення щодо реалізації конституційного права **працівників** на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участі відповідних органів державної влади відносини **між роботодавцем і працівником** з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Іншими словами, чинність Закону не поширюється на сферу договорів цивільно-правового характеру, у якій урегулювання трудових відносин відбувається між іншими сторонами та інакше. За договором підряду (ст. 837 ЦКУ) одна сторона (**підрядник**) зобов'язується **на свій ризик** виконати певну роботу (послугу) за завданням другої сторони (**замовника**), яка зобов'язується прийняти й оплатити виконану роботу (послугу).

2. Дія ж Порядку поширюється як на **працівників**, які відповідно до законодавства **уклали** з роботодавцем **трудоий договір** (контракт), так і на тих осіб – **виконавців**, які формально уклали з роботодавцем, що виступає в ролі **замовника**,

цивільно-правовий договір, але **фактично були допущені до роботи** роботодавцем (пп. 2.2 Порядку), а відносини між сторонами цього договору насправді мали явні ознаки трудових.

3. Як уже було сказано вище, згідно з частиною 1 ст. 36 Закону ЗДСС, **страхові виплати від Фонду може одержати лише застрахована особа** (особи, які мають на це право) у випадку настання **страхового випадку**. Якщо потерпілий від нещасного випадку не є застрахованою особою, тобто він працює не на умовах трудового договору (контракту; пп. 1.1 ст. 35 Закону ЗДСС) і не здійснив самостійно свого добровільного страхування (п. 3 ст. 35 Закону ЗДСС), йому не варто сподіватися на одержання страхових виплат від Фонду, коли з ним станеться нещасний випадок.

Слід підкреслити одну важливу для обговорюваної теми особливість. Вступаючи в трудові відносини на основі **трудоого договору** (контракту), **працівник** без своєї особистої участі, ніби автоматично, **стає застрахованою особою**, тому що відповідно до законодавства страхові внески за нього вносить роботодавець. У випадку ж **цивільно-правового договору** стати **застрахованою особою виконавець** може лише за власною ініціативою, уклавши договір про свою добровільну участь у системі загальнообов'язкового соціального страхування.

РОЗБІЖНОСТІ У ФОРМУЛЮВАННЯХ І ПИТАННЯ, ЩО ВИПЛИВАЮТЬ ІЗ ЦЬОГО

Тепер про те, який нещасний випадок є страховим. Пункт 10 ч. 1 ст. 1 Закону ЗДСС визначає **страховий випадок** як нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що:

- спричинили **застрахованому** професійно зумовлену фізичну чи психічну травму;
- сталися внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці.

Це визначення є доволі неоднозначним, воно викликає певний подив і додаткові питання. Чому «на виробництві», а не «пов'язані з виробництвом»? «На виробництві» стаються й «не пов'язані з виробництвом» нещасні випадки. Чи можуть вони теж бути страховими? Якщо людина посковзнулася на підлозі душової підприємства або спіткнулася на його пішохідній доріжці й дістала травму, то чи має така травма стосунок до професії і чи є «професійно зумовленою»?

Помітні розбіжності й у деяких формулюваннях п. 15 і додатка 6 до Порядку, але, як пояснили у виконавчій дирекції Фонду у Запорізькій області, це скоріше прикрі неточності, ніж принципові відмінності. Як запевняють страхові експерти Фонду, в ідеалі перелік обставин, за яких настає страховий випадок, має збігатися з переліком обставин, за яких нещасний випадок визнається

пов'язаним з виробництвом. У такому випадку обґрунтовано виникають нові питання. Навіщо для позначення сукупності тих самих обставин використовувати два різні терміни? Чому їхня ідентичність не знайшла відображення в новій редакції Закону ЗДСС?

ОДНИМ – ПЛЮСИ, А ІНШИМ – МІНУСИ

На завершення про те, чим договори цивільно-правового характеру приваблюють роботодавців і підприємців (замовників) і які наслідки вони мають для виконавців.

Підприємець, який уклав із фізичною особою цивільно-правовий договір (далі – ЦПД):

– не реєструє цей договір у центрі зайнятості, як це відбувається у випадку з трудовим договором з найманим працівником;

– не вносить відповідних записів до трудової книжки виконавця договору;

– не здійснює доплату 50% єдиного податку за особу, яка виконує роботу із ЦПД, і не повинен одержувати на неї довідку з податкової інспекції про трудові відносини.

Крім того, особу, яка працює за ЦПД, не враховують:

– під час дотримання обмежень, установлених для роботи на єдиному податку, щодо кількості найманих працівників;

– під час визначення середньооблікової кількості працівників для цілей працевлаштування інвалідів.

Особам, які мають намір стати **виконавцями** в результаті висновку ЦПД, необхідно чітко уявляти, що разом із укладанням такого договору вони позбавляють себе всіх соціальних гарантій, передбачених законодавством, у тому числі права на:

- щорічну відпустку;
- соціальні й навчальні відпустки;
- виплату соціальної допомоги у випадку тимчасової непрацездатності;
- відшкодування шкоди, заподіяної під час виконання трудових обов'язків;
- охорону праці й безпеку в трудових відносинах;
- виробничий стаж.

Тож, панове виконавці, як співав герой знаменитого фільму Е. Рязанова «Іронія долі, або З легкою парою!»: «Думайте самі, вирішуйте самі – мати чи не мати»!

БЛОК-СХЕМА ВИЗНАЧЕННЯ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ

(згідно з п. 7. Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві)

Нещасний випадок –														
це те, що сталося в процесі виконання працівником трудових (посадових) обов'язків:														
1. Обмежена в часі подія			2. Раптовий вплив небезпечного виробничого чинника				3. Раптовий вплив середовища				4. Зникнення	5. Настання смерті		
у результаті яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема, від:														
1. Поранення, травми (у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень)	2. Гострого професійного захворювання	3. Гострого професійного та інших отруєнь	4. Сонячного або теплового удару	5. Опіку	6. Обмороження	7. Утоплення	8. Ураження електричним струмом	9. Ураження блискавкою	10. Ураження іонізуючим випромінюванням	11. Одержання інших ушкоджень унаслідок:				
										11.1. Аварії	11.2. Пожежі	11.3. Стихійного лиха	11.4. Контакті із представниками тваринного та рослинного світу	
і які призвели до:														
1) втрати працівником працездатності на 1 робочий день і більше							2) потреби переведення працівника на іншу (легшу) роботу не менш ніж на 1 робочий день							

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ



НА ПУТИ СЕРТИФИКАЦИИ СУОТ: АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ

Анатолий Романчук, специалист по охране труда

В конце ноября 2011 года в Ильичевском порту произошло знаковое событие – порту были вручены два сертификата:

***Сертификат на систему управління гігієною та безпекою праці
(сертификат на систему управления гигиеной и безопасностью труда);***

Сертификат на систему екологічного керування (сертификат на систему экологического управления).

Сертификаты свидетельствуют, что система управления гигиеной и безопасностью труда и система экологического управления по оказанию услуг транспортной обработки грузов, технического обслуживания и ремонта судов, которые осуществлял порт, отвечала требованиям ДСТУ OHSAS 18001:2010 (OHSAS 18001:2007) и ДСТУ ISO 14001:2006 (ISO 14001:2004). Это является не случайностью, а следствием системной работы по внедрению и совершенствованию системы охраны труда, которая планомерно проводилась на протяжении предшествующих лет. Кстати, вопрос о необходимости внедрения международных стандартов управления в области охраны труда и природоохранной деятельности в Ильичевском порту и других портах Украины неоднократно ставился автором начиная с 2000 года. Для окончательного решения вопроса потребовалось более 10 (!) лет.

Совершенствование системы управления охраной труда (профессиональной безопасностью и здоровьем персонала), приведение ее к виду, соответствующему международным стандартам на основе решения существующих проблем, снижения производственных рисков, обобщения и внедрения практического опыта лучших отечественных предприятий и зарубежных компаний, международных стандартов, принятия других адекватных мер, соответствующих современным запросам на данном временном интервале, относится к числу наиболее актуальных, востребованных задач и необходимым условием последующей сертификации.

Поиск путей и направлений совершенствования ОТ обусловлен рядом причин. На смену устаревшим приходят новые модели, принципы и подходы к решению проблем обеспечения профессиональной безопасности и охраны здоровья, которые в отличие от традиционных подходов базируются на иной трудовоохранной идеологии, в основе которой лежат социальные, экономические, психологические и другие мотивационные методы регулирования, анализа, прогнозирования степени производственного риска (управления рисками), наработанная международная практика (международно признанные стандарты и рекомендации), при этом на первый план выдвигаются задачи поиска более результативных (эффективных) форм управления персоналом, организационных механизмов, которые мотивируют собственника вкладывать средства в улучшение условий труда, в обновление техники, совершенствование технологий и т. д.; одновременно расширяются интеграционные процессы.

В этой связи возникает вопрос: по каким направлениям должно осуществляться совершенствование (развитие) системы управления?

Как показывает опыт, результативность функционирования системы управления охраной труда во многом зависит от следующих обстоятельств:

- совершенство самой системы управления, которое определяется наличием необходимой и достаточной нормативно-правовой базы, отвечающей современным требованиям;
- наличие организационного механизма, реализующего концептуальные положения системы, провозглашенную политику и целевые задачи;
- насколько цели, сущность (содержательная часть) и принципы функционирования системы доведены до персонала и восприняты им;
- результативность контроля за функционированием системы управления на основе аудита, мониторинга соответствующих показателей, применения других форм отслеживания;
- постоянная корректировка механизма действия системы по результатам мониторинга и приведение ее в состояние, адекватное реальной ситуации;
- финансовая и мотивационная поддержка системы на протяжении всего периода ее функционирования.

От этого зависит признание факта наличия и функционирования на предприятии СУОТ или системы гигиены и безопасности труда.

Анализируя трудовоохранную деятельность, можно выделить несколько состояний, в которых находятся системы управления предприятий на современном этапе:

первое – на предприятии по разным причинам практически отсутствует система управления;

второе – на предприятии существует система управления, соответствующая устаревшим Рекомендациям Госстандарта СССР;

третье – на предприятии существует система управления, разработанная в соответствии с современными требованиями на менеджмент гигиены и безопасности труда.

В **первом** случае требуется разработка системы управления, отвечающая современным требованиям и стандартам управления.

Во **втором** случае система управления требует переработки и приведения в соответствие с современными требованиями.

В **третьем** случае необходимо дальнейшее совершенствование системы управления так, как этого требуют международные и отечественные стандарты управления в области гигиены и безопасности труда.

Анализ международных и отечественных стандартов управления в этой области, собственная многолетняя практика разработки и функционирование СУОТ в Ильичевском порту позволяет сделать вывод о том, что переход к новой более совершенной модели управления охраной труда может быть сделан с помощью:

- принятия (провозглашения), реализации политики и целей предприятия в области трудовоохранной деятельности;
- перехода от реагирования на страховые случаи к управлению рисками повреждения здоровья работников как основы планирования и реализации трудовоохранных мер;
- профессионального развития персонала;
- внедрения процедур управления документами и записями;
- применения в качестве базовых международно-признанных моделей, стандартов и рекомендаций в области менеджмента гигиены и безопасности труда;
- внедрения многоступенчатой поливариантной (многоаспектной) системы контроля;
- разработки соответствующего положения, внедрения аудита охраны труда и мониторинга процессов;
- анализа и оценки функционирования СУОТ на основе аналитических показателей и оценочных критериев, а также последующих корректирующих действий;
- перехода от локальных к интегрированным системам управления профессиональной, промышленной и экологической безопасностью;
- реализации других мер и действий, активно влияющих на охрану труда.

Структура и содержание новой, более совершенной модели системы управления могут быть разными, это зависит от специфики предприятия, но в любом случае они должны содержать ключевые составляющие, определяющие результативное функционирование системы. К этим составляющим относятся категории, которые предусмотрены Типовой моделью в международных стандартах, а также те, без которых не может функционировать механизм управления.

Процесс перехода от традиционно существующих систем управления к новой, более совершенной модели управления охраной труда (гигиеной и безопасностью труда) представлен на рисунке.



Процесс перехода к новой (более совершенной) модели системы управления

Поэтапный алгоритм действий по разработке и внедрению более совершенной модели управления, с учетом того, что эта работа на предприятии проводилась и ранее и накоплены определенные наработки, можно разложить на девять этапов.

Примерный порядок действий по внедрению более совершенной модели управления охраной труда на основе международных стандартов и целевого подхода следующий:

1. ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПРИНЯТИЕ ПРЕДПРОЕКТНЫХ РЕШЕНИЙ

Целевая задача: инициировать разработку и внедрение более совершенной системы управления.

Этот этап предполагает следующие действия:

- 1.1. Инициирование начала работы по проектированию и внедрению более совершенной системы, разъяснение сущности, общих целей и задач, пропаганда.
- 1.2. Определение состава исполнителей – разработчиков системы и формирование координационной (рабочей) группы; их обучение.
- 1.3. Приобретение и изучение соответствующих национальных и международных стандартов, других необходимых методических материалов и рекомендаций в области менеджмента качества, обеспечения профессиональной, промышленной, экологической безопасности и гигиены труда; ознакомление с внешней практикой внедрения и функционирования систем в этой сфере.
- 1.4. Разработка, провозглашение и разъяснение предполагаемых целей, задач и политики, в соответствии с которыми будет поэтапно совершенствоваться трудовая деятельность, исходя из прогнозируемых перспектив развития, производственных и материальных ресурсов предприятия, информирование о них всего персонала.

Это может быть осуществлено с помощью обучения, широкой пропаганды, популяризации существующих современных форм и методов управления на основе использования новых информационных технологий, подготовки специалистов, владеющих современными методами управления и способных решать целевые задачи.

1.5. Принятие управленческих решений по предстоящим действиям.

1.6. Структурирование системы, постановка программного комплекса поэтапной реализации целевых задач по созданию на рабочих местах условий труда с приемлемыми уровнями профессиональных рисков и производственного травматизма.

1.7. Определение путей и методов достижения поставленных целей.

1.8. Назначение из числа координационной группы лиц, ответственных за реализацию каждого этапа.

1.9. Ориентировочная оценка необходимых финансовых ресурсов для достижения поставленных целей и оптимизации условий труда.

Исходя из этого, следует наметить основные направления и конкретные практические действия по постепенному переходу к результативной системе управления охраной труда.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВНУТРЕННЕЙ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ БАЗЫ СУОТ

Целевая задача: на основе действующих государственных нормативно-правовых актов, международных стандартов управления и рекомендаций сформировать необходимую и достаточную нормативно-правовую и информационную базу, обеспечивающую профессиональные потребности специалистов и решение целевых задач, эффективный механизм реализации управленческих решений и результативность трудовой деятельности в целом.

Для этого необходимо:

2.1. Проанализировать фактически имеющиеся на предприятии НПА, сопоставить наличие их с действующим Государственным реестром межотраслевых и отраслевых нормативных актов по охране труда и международными стандартами (рекомендациями) в области профессиональной, промышленной и экологической безопасности.

2.2. Определить необходимый пакет документов, который позволит в дальнейшем обеспечить формирование и функционирование единой целостной интегрированной Системы управления профессиональной, промышленной, экологической безопасностью. Принять меры для пополнения недостающими документами. Это потребует разработки (доработки, переработки) действующих внутренних регламентов, предприятия, а также пополнения новыми НПА. По мере ввода (отмены) или изменения НПА обеспечивать пополнение, корректировку и внесение их в состав действующих. Назначить сроки и ответственных за исполнение. Направить этот перечень и все документы во все подразделения предприятия.

2.3. Отдельно проанализировать существующую на предприятии систему внутренних стандартов предприятия (организации) по составу и содержанию; определить необходимый состав основных управленческих и организационных аспектов деятельности, соответствующих НПА, формирующих совместно с другими документами нормативно-правовую и информационно-методическую базу механизма СУОТ.

2.4. Разработать (переработать) и откорректировать внутрифирменные стандарты и положения, должностные инструкции, инструкции по охране труда и другие регламенты, определяющие порядок общеорганизационного обеспечения, безопасного производства работ и процессов, информационного обмена и взаимодействия по вертикали и горизонтали; привести их в соответствие с требованиями НПА.

2.5. На основе предшествующих действий сформировать на базе службы (отдела) охраны труда и в подразделениях полноценную библиотеку (банк) документов и информационных материалов, определяющих нормативно-правовую базу регулирования охраны труда. Использовать для учета, хранения и поиска документов имеющиеся современные технические (электронные) средства.

2.6. Обеспечить внедрение в практическую деятельность новых законодательных, межотраслевых и отраслевых нормативных актов, стандартов, правил, положений.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ И ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Целевая задача: обеспечить результативное функционирование и развитие СУОТ на основе реализации управленческих решений и современных подходов, тем самым создать предпосылки для безопасного производства работ и снижения профессионального (производственного) риска.

Для этого необходимо:

3.1. В соответствии с провозглашённой политикой разработать многоцелевую программу, включающую долгосрочные (стратегические), среднесрочные и краткосрочные меры, направленные на создание условий для безопасного производства работ и процессов, на снижение производственных рисков и уровня травматизма, на функционирование и совершенствование СУ, реализацию управленческих решений и концептуальных направлений, исходя из прогнозируемых потребностей и наличия ресурсов.

3.2. Обеспечить реализацию политики и программы. Должностными инструкциями, положениями, стандартами регламентировать распределение обязанностей, полномочий и зон ответственности персонала (руководителей, организаторов, производителей работ) за функционирование Системы, общеорганизационное обеспечение, организацию безопасного производства работ и процессов, за содержание в исправном состоянии технических систем и средств, зданий и сооружений, приведение условий труда к приемлемым уровням рисков, за соответствием выполняемых процессов требованиям безопасности труда и природоохранных норм (правил), обеспечение качества и культуры труда. В случае необходимости привести их в соответствие с НПА, условиями и характером производственной деятельности, выполняемыми функциями, факторами и уровнями рисков.

3.3. Обозначить в рамках СУОТ структурную модель информационных связей и взаимодействия служб (отделов) и производственных подразделений, в первую очередь роль службы охраны труда. Обеспечить чёткое оперативное (экспресс) информирование подразделений и работников по всем случаям травматизма (на собственном предприятии, в отрасли и на предприятиях Украины, а также о поступлении и вводе новых документов и требований в области охраны труда, внедрение их по мере ввода и опубликования).

3.4. Откорректировать организационную структуру службы охраны труда, привести ее в соответствие с провозглашенными целевыми задачами, конкретизировать распределение должностных (функциональных) обязанностей среди ее специалистов; назначить специалиста по системному управлению охраной труда, в обязанности которого будет входить организация разработки, внедрение и контроль за функционированием системы управления.

3.5. Разработать систему базовых, аналитических и оценочных показателей и критериев, по которым в дальнейшем будет осуществляться оценка трудоохранной деятельности подразделений и предприятия в целом, а также результативности функционирования СУОТ. Осуществлять в дальнейшем непрерывный мониторинг по установленным показателям и на соответствие международным стандартам.

3.6. Разработать унифицированную методологию системного анализа всех видов (учетных и не учетных) несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на основе действующих положений, накопленного практического опыта, других рекомендаций по причинам, видам происшествий, другим классификационным признакам.

3.7. На основе аудита, системного анализа и оценки обеспечить эффективное функционирование действующих ключевых подсистем СУОТ: управление персоналом нормативно-правовое и информационное обеспечение, контрольно-надзорная деятельность и др.

3.8. Определить порядок организации охраны труда в трудовых коллективах: цехи, участки, бригады, звенья. Закрепить это соответствующими положениями, стандартами, инструкциями.

3.9. Постоянно отслеживать тенденции, изучать и внедрять там, где это целесообразно, опыт работы в области управления профессиональной, промышленной и экологической безопасностью, менеджмента качества, принятого в мировой практике, в лучших зарубежных компаниях и на отечественных предприятиях, основанного на общепризнанных международных стандартах и рекомендациях.

3.10. Разработать и внедрить механизм управления безопасностью и гигиеной труда на основе анализа производственных рисков, экономико-целевого регулирования, социально-психологических методов обеспечения безопасного производства работ.

3.11. Сформировать многоступенчатую поливариантную подсистему контроля, обеспечить ее результативное функционирование.

3.12. Повысить роль социального партнерства (диалога) и ответственность всех сторон – участников трудовых процессов в решении проблем охраны труда.

3.13. Повысить результативность деятельности службы охраны труда. Это может быть достигнуто путем привлечения в службу охраны труда специалистов высокой квалификации, обладающих системным мышлением, профессионально владеющих современными методами управления персоналом, социально-психологическими методами, методами управления рисками (риск-анализом), другими формами и методами обеспечения профессиональной, промышленной и экологической безопасности.

3.14. Обеспечить постоянное развитие (корректировку) СУОТ с целью приведения ее в состояние, адекватное требованиям реальной ситуации.

4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Целевая задача: *вовлечение персонала в процессы совершенствования трудовой деятельности, реализация позитивного потенциала персонала на основе привлечения инициативы, интеллектуальных и профессиональных знаний персонала для решения проблем и задач охраны труда.*

Для этого необходимо:

4.1. Создать подсистему (если ее нет) подготовки специалистов и рабочего персонала, профессионально соответствующего решаемым задачам. Подбор и привлечение к трудовой деятельности (в первую очередь – к опасным работам) производить с учетом профессиональной компетенции, психофизиологических качеств и личностных особенностей (профессиональной пригодности).

4.2. Разработать программу и провести по ней обучение руководителей и специалистов среднего звена в рамках курса «Системный менеджмент профессиональной, промышленной и экологической безопасности» или Системное управление охраной труда, довести до работников Политику и намерения по поэтапному практическому внедрению более совершенной системы.

4.3. Обеспечить психологическое сопровождение: формирование идеологии безопасности и корпоративной культуры, изучение и создание в трудовых коллективах социально-комфортного микроклимата, способствующего повышению личностной активности персонала в процессе трудовой деятельности. Использовать для этой цели все доступные формы пропаганды, активного влияния, непосредственную работу в трудовых коллективах, СМИ, направленные на формирование общественного мнения и идеологии по отношению к охране труда.

4.4. Разработать и внедрить программу и механизм мотивационного регулирования, стимулирующего вовлечение персонала в процессы управления, принятия решений, развитие творческой инициативы. Для этого: разработать порядок накопления информации об ущербе, наносимом предприятию, в результате несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, методику определения экономической эффективности мер и вложения средств (инвестирование ОТ), направленных на улучшение условий труда и повышение безопасности производства, а также порядок экономического и дисциплинарного принуждения, всех видов стимулирования подразделений и работников по созданию условий для безопасного производства работ, соблюдению норм и правил безопасности, за активное содействие в вопросах охраны труда.

Апробировать практически предложенный механизм, в дальнейшем откорректировать на основе накопленного опыта

4.5. Назначить в службе ОТ и в подразделениях лиц, ответственных за внедрение и функционирование СУОТ.

4.6. На постоянной основе повышать роль социального партнерства (диалога) и ответственности сторон – участниц трудовых процессов (собственник, профсоюзы, работники) в решении проблем охраны труда.

5. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА РАБОТ И ПРОЦЕССОВ

Целевая задача: *создать условия и предпосылки для безопасного производства работ и процессов.*

Для этого необходимо:

5.1. Провести инвентаризацию рабочих мест с источниками повышенной опасности, вредности, тяжести. На основе последующей аттестации, инструментальных измерений и экспертных методов оценить уровни рисков, наметить меры по улучшению условий труда, их рационализации и доведению до реально приемлемых уровней. Осуществить практическое внедрение намеченных мер безопасности.

5.2. Отработать систему (порядок) производства работ, эксплуатации объектов повышенной опасности и действий персонала в штатных условиях и в условиях чрезвычайных ситуаций, в том числе регламентировать соответствующими положениями и инструкциями порядок организации:

- работ и процессов, относящихся к категории повышенной опасности, требующих оформления наряда-допуска;
- работ (процессов), относящихся к категории повышенной опасности, выполняемых по нарядам-заданиям (не требующих оформления наряда-допуска);
- работ (процессов), не относящихся к категории опасных;

– експлуатації об'єктів підвищеної небезпечності (грузопідіймальні крани, сосуди, працюючі під тиском, електроустановки, газове господарство і др.)

5.3. Безпечне виробництво робіт і процесів здійснювати відповідно до Правил на всіх часових інтервалах і етапах трудових, виробничих і технологічних процесів:

- перед початком нових і щоденних виконуваних робіт;
- в процесі виконуваних робіт;
- після завершення робіт (з метою підготовки наступного процесу виробництва робіт);
- в умовах аварійних ситуацій.

5.4. Планування і впровадження нових технологічних процесів здійснювати після ретельної проработки і оцінки виробничих ризиків при умові забезпечення необхідного (прийнятнього) рівня професійної, промислової і екологічної безпеки.

5.5. Забезпечити на постійній основі (щоденний) результативний контроль (нагляд) за виконанням робіт і процесів, за діями персоналу.

6. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДСИСТЕМЫ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Целевая задача: *создать эффективную систему мониторинга за функционированием СУОТ и производством работ.*

Для этого необходимо:

6.1. Проанализировать существующий порядок контрольно-надзорной деятельности (достойности, недостатки, эффективность), наметить меры по устранению недостатков, внедрению более совершенной системы контроля и повышению ее результативности.

6.2. Разработать и внедрить положение о порядке проведения аудита ОТ.

6.3. Сформировать целостную многоступенчатую поливариантную (многоаспектную) систему контроля, обеспечивающую мониторинг деятельности в области охраны труда по следующим направлениям:

- исполнение по содержанию и срокам ОРД (организационно-распорядительной документации);
- организация безопасного производства работ и процессов;
- соблюдение мер безопасности на рабочих местах;
- аудит охраны труда;
- содержание транспортно-технологических систем, оборудования, механизмов, инженерных сооружений в исправном состоянии, организация их безопасной эксплуатации;
- результативность функционирования Системы контроля и в целом СУОТ.

6.4. Обеспечить координацию службой ОТ надзорной деятельности других отделов и служб предприятия (отдела главного энергетика, отдела главного механика, отдела главного технолога, отдела строительства и инженерных сооружений и др.).

7. СЕРТИФИКАЦИЯ СИСТЕМЫ

Целевая задача: *подтвердить, что СУОТ существует и соответствует установленным требованиям.*

7.1. Подтверждением того, что система создана и функционирует, является наличие необходимой и достаточной нормативно-правовой базы; реальной политики в области охраны труда; реальных показателей мониторинга; принятие решений в рамках СУОТ; факт того, что персонал (работники всех категорий) ощущает себя участником процессов и ответственным за корпоративную культуру безопасности; то, что внутренний аудит предоставляет информацию, полезную для высшего руководства; осуществляются соответствующие корректирующие действия.

7.2. Сертификация является заключительным этапом на пути создания результативной СУОТ и подтверждением, что существующая СУОТ соответствует требованиям, установленным национальными регламентами и международно признанными рекомендациями.

7.3. Сертификация должна быть проведена одной из независимых Организаций согласно принятым процедурам. Однако, заключительный этап создания СУОТ является фактически только началом для последующих действий по обеспечению процесса ее дальнейшего эффективного функционирования и развития.

8. ДАЛЬНЕЙШЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ (РАЗВИТИЕ) СУОТ

Целевая задача: *поддержание СУОТ в актуализированном состоянии и адекватном реальной ситуации.*

Совершенствование (развитие) системы управления охраной труда на предприятии, общеорганизационного обеспечения и организация производственных процессов предполагает рационализацию как отдельных элементов (составляющих) системы, так и всей ее структуры в целом. Процесс перехода к более совершенной модели управления и основные действия на основе целевых задач с учетом того, что эта работа на предприятии проводилась и ранее и накоплены определенные наработки, представлены выше.

9. ФИНАНСИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Целевая задача: *обеспечить необходимое и достаточное выделение финансовых ресурсов для решения целевых задач трудовой деятельности.*

Внедрение безопасных технологий, обновление техники, реализация других мероприятий, связанных с созданием предпосылок для безопасного производства работ и процессов, стимулирование адекватных действий по отношению к охране труда требует финансовой поддержки.

Решение поставленной задачи может быть достигнуто путем формирования на предприятии соответствующего фонда и постоянного выделения финансовых ресурсов на цели охраны труда, создания мотивационных предпосылок (механизмов), обеспечивающих более совершенную организацию охраны труда и безопасные действия персонала с использованием для этого стимулирующих регуляторов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Система управления охраной труда может результативно функционировать при выполнении следующих условий:

- провозглашена и доведена до сведения всех работников политика в области охраны труда. Она является реальной, понятной всем и подкреплена конкретной программой или планом на ближайшую и отдаленную перспективу;
- сформирована соответствующая нормативно-правовая база, определяющая механизм функционирования Системы; пакет необходимых документов есть в подразделениях, на участках и рабочих местах;
- назначены лица, ответственные за реализацию отдельных задач, функций и процессов, а также за функционирование системы в целом в службе охраны труда, в подразделениях, на предприятии;
- функционирует система обучения по вопросам охраны труда, разработанная на основе модульных технологий как подсистема СУОТ и соответствующая Типовому положению;
- создана и функционирует целостная система контроля, включающая:
 - контроль как функцию управления,
 - контроль (мониторинг) за производством работ и процессов,
 - аудит охраны труда;
- благодаря системе контроля высшее руководство получает полезную и достаточную информацию, а по результатам контроля предпринимаются соответствующие меры и действия;
- установлен порядок, осуществляется анализ и оценка функционирования отдельных процессов, а также системы управления и трудовой деятельности в целом;
- показатели функционирования отдельных процессов и охраны труда в целом являются реальными и измеримыми;
- трудовая деятельность осуществляется системно и планомерно (разработаны соответствующие программы, планы, графики);
- работники ощущают себя участниками трудовых процессов и процессов управления (знают и разделяют цели, задачи, понимают свою роль и ответственность);
- в политику, стратегию и характер деятельности и саму систему управления постоянно вносятся изменения, направленные на совершенствование и актуализацию системы;
- функционирование системы подкреплено финансовыми средствами.

Если хотя бы одно или несколько необходимых условий, перечисленных выше, не выполняются, система управления требует рационализации и приведения к виду, отвечающему современным требованиям.

2. Указанный алгоритм может быть использован как при разработке новых, так и при рационализации (корректировке, совершенствовании) уже существующих систем управления, при этом приведенные действия могут осуществляться как последовательно, так и параллельно (одновременно).

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА



ПРОКЛАДАННЯ НАЗЕМНИХ ЛІНІЙ ЕЛЕКТРОПЕРЕДАВАННЯ

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

Вимоги щодо прокладання ліній електропередавання визначають Правила улаштування електроустановок (далі – ПУЕ), а саме: кабельних ліній напругою до 330 кВ визначає глава 2.3 ПУЕ, затверджена наказом Міністерством енергетики та вугільної промисловості України від 22.08.2014 № 596; повітряних ліній електропередавання – глава 2.4 «Повітряні лінії електропередавання напругою до 1 кВ» та глава 2.5 «Повітряні лінії електропередавання напругою вище 1 кВ до 750 кВ», затверджені наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 22.08.2014 № 596; ліній електропередавання у вибухонебезпечних зонах – розділи 4.8, 4.9 «Правила будови електроустановок».

Електрообладнання спеціальних установок», затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 21.06.2001 № 272 (НАОП 40.1-1.32-01), а ліній електропередавання споживачів – Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів, затверджені наказом Міністерства палива та енергетики України від 25.07.2006 № 258 (у редакції наказу Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 13.02.2012 № 91), зареєстровано в Міністерстві юстиції України 2 березня 2012 р. за № 350/20663 (далі – ПТЕЕС) та Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів, затверджені наказом Держнаглядохоронпраці України від 09.01.1998 № 4, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 10 лютого 1998 р. за № 93/2533 (НПАОП 40.1-1.21-98).

Умови прокладання ліній електропередавання конкретизуються галузевими нормативними документами. Наприклад, прокладання тимчасових електромереж напругою до 1000 В, що використовуються для електрозабезпечення об'єктів будівництва, виконується ізольованими проводами чи кабелями на опорах або конструкціях, розрахованих на відповідну механічну міцність під час прокладання по них проводів і кабелів на висоті над рівнем землі та настилу не менше ніж 2,5 м – над робочими місцями; 3,5 м – над проходами; 6,0 м – над проїздами. Світильники загального освітлення напругою 127 В і 220 В встановлюють на висоті не менше ніж 2,5 м від рівня землі, підлоги, настилу. Згідно з ПУЕ, за висоти підвішування менше ніж 2,5 м повинна використовуватися напруга не вище ніж 25 В (п. 6.4.3, п. 6.4.4 ДБН А.3.2-2-2009 «Система стандартів безпеки праці. Охорона праці та промислова безпека у будівництві. Основні положення» (НПАОП 45.2-7.02-12); п. 2.10 ДСТУ Б А.3.2-13:2011 «Будівництво. Електробезпеку. Загальні вимоги»).

Автор розглянув нормативні вимоги щодо прокладання повітряних та кабельних ліній електропередавання (крім тих, що прокладаються на території елетропостачальних організацій – електростанцій, розподільчих підстанцій тощо). Автор не розглядав вимог безпеки праці під час прокладання ліній електропередавання. Порушення вимог прокладання повітряних ЛЕП призводять до нещасних випадків (ураження електричним струмом), профзахворювань (наприклад, пов'язаних з дією електромагнітного струму).

1. ПОВІТРЯНІ ЛІНІЇ ЕЛЕКТРОПЕРЕДАВАННЯ

Повітряна лінія електропередавання (далі – повітряна ЛЕП) – споруда або пристрій для передавання електричної енергії проводами під напругою, розташованими просто неба і прикріпленими за допомогою ізолювальних конструкцій та арматури до опор або кронштейнів, стояків на інженерних спорудах (мостах, шляхопроводах тощо).

Безпосередні вимоги щодо прокладання повітряних ЛЕП визначають: до 1 кВ – глави 2.4 ПУЕ, від 1 кВ до 750 кВ – глава 2.5 ПУЕ. Обсяг та періодичність робіт, що належить виконувати під час експлуатації повітряних ЛЕП, залежать від конкретних умов їх експлуатації і визначаються СОУ-Н ЕЕ 20.502:2007 «Повітряні лінії електропередавання напругою 35 кВ і вище. Інструкція з експлуатації, затверджена наказом Міністерства палива та енергетики України від 09.07.2007 № 324, та ГКД 34.20.507-2003 «Технічна експлуатація електричних станцій і мереж. Правила», затверджена наказом Міністерства палива та енергетики України від 13.06.2003 № 296. Профілактичні перевірки та вимірювання на ПЛ споживачів виконуються згідно з таблицями 6 і 7 додатка 1 ПТЕЕС.

Повітряні ЛЕП прокладають з використанням неізольованих проводів (далі – ПЛ) напругою до 1 кВ – з використанням самоутримних ізольованих проводів (далі – СІП) або ізольованих проводів (далі – ПЛІ); напругою понад 1 кВ до 35 кВ – з використанням проводів із захисним покриттям (далі – ПЛЗ).

Відстані по горизонталі від крайніх невідхиленних проводів ПЛ, які споруджуються, до меж земельних ділянок житлових і громадських будинків, до дитячих ігрових майданчиків, майданчиків для відпочинку та занять з фізкультури, господарських ділянок або до найближчих виступаючих частин житлових і громадських будинків за відсутності земельних ділянок з боку проходження ПЛ, а також до меж присадибних земельних ділянок індивідуальних будинків і колективних садових ділянок, повинні бути не меншими ЗА відстані для охоронних зон ПЛ відповідних напруг. Найменша відстань по горизонталі від проекції крайніх проводів до межі зон і споруд (проводи у невідхиленому стані (до межі охоронної зони) становить: до 1 кВ – 2 м; до 20 кВ – 10 м; 35 кВ – 15 м; 100 кВ – 20 м; 150 та 220 кВ – 25 м; 330 та 500 кВ – 23 м; 750 кВ – 40 м (табл. 2.5.32 ПУЕ). Не допускається проходження ПЛ територією спортивних споруд, шкіл, технічних училищ, дошкільних навчальних закладів, дитячих домів, оздоровчих таборів, інтернатів для людей похилого віку, санаторіїв, будинків відпочинку, пансіонатів, а також над будівлями і спорудами.

Відстань від проводів напругою до 1 кВ за найбільшої стріли провисання або найбільшого їх відхилення до дерев і кущів для СІП не нормована, а для неізольованих проводів має бути не меншою ніж 1 м з кожного боку ПЛ (п. 2.4.6 ПУЕ), а до опори ЛЕП (у разі перетину): для ПЛЗ – 1,5 м, для ПЛІ – 0,5 м (п. 2.5.180 ПУЕ). Найменша відстань під час проходження проводів ПЛЗ повітряної ЛЕП на території, зайнятій зеленими насадженнями, становить 2 м (п. 2.5.166 ПУЕ). У виняткових випадках допускається під час проектування зменшувати нормативні відстані за погодженням з проектними організаціями.

Прокладання СІП стінами будівель і споруд здійснюється у такий спосіб, щоб вони були недосяжними для дотику з місць, де можливе постійне перебування людей (вікна, балкони, ганок тощо), при цьому СІП повинен розміщуватися на відстані, не меншій за: у разі горизонтального прокладання: 0,3 м – над вікном або над вхідними дверима, 0,5 м – під вікном або під балконом, 2,75 м – до землі; у разі вертикального прокладання: 0,5 м – до вікна, 1,0 м – до балкона, вхідних дверей, а відстань у просвіті між СІП і стіною будівлі або споруди повинна бути не менше ніж 0,06 м (п. 2.4.55 ПУЕ). Не допускається проходження повітряних СІП по стінах вибухо- і пожежонебезпечних будівель і споруд (автозаправних станцій, газорозподільних станцій тощо).

Відстань по вертикалі від самоутримних проводів ПЛІ за найбільшої стріли провисання до поверхні землі у населеній та ненаселеній місцевості або до проїзної частини вулиці має бути не менша ніж 5,0 м, а у важкодоступній місцевості ця відстань може бути зменшена до 2,5 м, а у недоступній місцевості (схили гір, скелі) – до 1 м. У разі перетину непроїзної частини вулиці відгалуженнями до введів у будівлі (споруди) відстань від СІП до тротуарів і пішохідних доріжок за найбільшої стріли провисання має бути не менше ніж 3,5 м. У випадку неможливості дотримання зазначеної відстані встановлюється додаткова опора або ввідна конструкція на будівлі (споруді). Відстань по вертикалі від СІП відгалуження вводу в будівлю (споруду) до поверхні землі перед конструкцією вводу повинна бути не менше ніж 2,75 м.

Кут перетину проводів ЛЕП напругою до 1 кВ зі спорудами, а також зближення проводів з антенними спорудами приймальних та передавальних радіоцентрів, настінних приймальних пунктів радіофікації місцевими радіовузлами, не нормується.

Кут перетину повітряних ЛЕП напругою понад 1 кВ з вулицями (проїздами), трубопроводами для транспортування негорючих рідин і газів, а також з промисловими канатними дорогами не нормується.

ся, а в разі проходження ПЛ уздовж вулиці допускається розташовувати проводи над проїзною частиною. Кут перетину ПЛ з газопроводами, нафтопроводами, нафтопродуктопроводами, трубопроводами зріджених вуглеводневих газів, аміакопроводами, а також з пасажирськими канатними дорогами рекомендується приймати близьким до 90° . Відстані від осі повітряної ЛЕП напругою понад 1 кВ до будівель, споруд та зовнішніх технологічних установок, пов'язаних з видобуванням, транспортуванням, виробництвом, виготовленням, використанням або збереженням вибухонебезпечних, вибухопожежонебезпечних і пожежонебезпечних речовин, а також з вибухо- і пожежонебезпечними зонами повинна становити не менше полуторної висоти опори (якщо інше не визначено відомчими нормативними документами).

Допускається розміщувати проводи ПЛ, яка проходить над опорами контактної мережі міського електротранспорту за відстаней по вертикалі від проводів ПЛ до верху опор контактної мережі не менше ніж: 7 м – для ПЛ напругою до 110 кВ, 8 м – для ПЛ напругою 150–220 кВ, 9 м – для ПЛ напругою 330–500 кВ і 10 м – для ПЛ напругою 750 кВ.

Заборонено підвіску проводів ПЛ напругою до 1 кВ будь-якого призначення (освітлювальних, телефонних, високочастотних тощо) на конструкціях відкритої розподільної установки, окремо встановлених стрижневих блискавковідводах, прожекторних щоглах, димових трубах і градирнях, а також підведення цих ліній до вибухонебезпечних приміщень (зазначені лінії виконуються кабелями з металевою оболонкою або кабелями без оболонки, прокладеними в металевих трубах у землі) (п. 8.6 розділу VII ПТЕЕС).

Нормативні вимоги ПУЕ щодо проходження, перетину і зближення електропроводів повітряних ЛЕП наведено у таблицях: найменші відстані проходження проводів повітряної ЛЕП напругою до 1 кВ та об'єктами – у *табл. 1.1*; найменші відстані по горизонталі проходження неізольованих проводів повітряної ЛЕП напругою понад 1 кВ та об'єктами – у *табл. 1.2*; найменші відстані по вертикалі проходження неізольованих проводів повітряної ЛЕП понад 1 кВ та об'єктами – *табл. 1.3*. У таблицях наведено дані для номінального режиму роботи ЛЕП загального призначення без урахування випадків обривів проводів та відстані від заземлювача або підземної частини (фундаментів) опор ЛЕП. Періодичність огляду повітряних ліній електропередавання наведено у *табл. 1.4*.

ОГЛЯД ПОВІТРЯНИХ ЛЕП

Графік періодичних оглядів ПЛ затверджує особа, відповідальна за електрогосподарство. Періодичність огляду кожної ПЛ по всій довжині має проводитися не рідше ніж один раз на рік, для повітряної лінії із СІП – не рідше ніж один раз на два роки. Верхові огляди з вибірковою перевіркою проводів і тросів у затискачах і в дистанційних розпірках на ПЛ напругою 35 кВ і вище або їх ділянок, термін служби яких становить 20 років і більше або які проходять у зонах інтенсивного забруднення чи на відкритій місцевості, проводиться не рідше ніж один раз на п'ять років; на решті ПЛ напругою 35 кВ і вище (ділянках ліній) – не рідше ніж один раз на 10 років. На ПЛ напругою 0,38 кВ – 20 кВ верхові огляди проводяться в разі потреби (п. 1.16 розділу VI ПТЕЕС).

Під час огляду ПЛ звертають увагу на (п. 1.18 розділу VI ПТЕЕС):

- наявність обривів і оплавлень окремих проводів або накидів на проводи і троси;
- наявність бою, оплавлень і тріщин ізоляторів;
- стан опор, їхніх нахилів, обгорання, розчеплення деталей та загнивання дерев'яних опор, цілісність бандажів і заземлювальних пристроїв на дерев'яних опорах;
- стан кріплення металевих опор на фундаментах;
- наявність корозійного пошкодження елементів опор;
- наявність іскріння;
- правильність регулювання проводів;
- стан розрядників, обмежувачів напруг та захисних проміжків, комутаційної апаратури на ПЛ та кінцевих кабельних муфт на спусках;
- наявність і стан попереджувальних плакатів та інших постійних знаків на опорах;
- наявність болтів і гайок, цілісність окремих елементів, зварних швів і заклепкових з'єднань на металевих опорах;
- стан стояків залізобетонних опор і залізобетонних приставок;
- протипожежний стан траси, наявність дерев, що загрожують падінням на лінію, сторонніх предметів, будівель, відстань від проводів до різних об'єктів тощо.

На лініях із СІП додатково проводять перевірки та вимірювання (п. 1.19 розділу VI ПТЕЕС):

- стану ізоляції проводів;
- стану підтримувальних затискачів;
- наявності і стану захисних кожухів на з'єднувальних і відгалужувальних затискачах ПЛ напругою до 1 кВ.

Таблиця 1.1

**Найменші відстані проходження проводів повітряної ЛЕП
напругою до 1 кВ та об'єктами (з нормативним посиланням по ПУЕ)**

№ з/п	Умови проходження повітряної лінії електропередавання	Найменша відстань по горизонталі (за найбільшого відхилення крайнього проводу) до об'єкта (у м)		Найменша відстань по вертикалі (за найбільшої стріли провисання проводу до об'єкта (у м))	
		Неізолювані проводи	Ізолювані проводи	Неізолювані проводи	Ізолювані проводи
1	Місцевість				
	Ненаселена та населена місцевість, у тому числі проїзна частина доріг	Індивідуальні земельні ділянки – 2м (п. 2.5.176)	Не нормується	6 м (п. 2.4.51)	5 м (п. 2.4.50)
	Важкодоступна місцевість	Не нормується		3,5 м (п. 2.4.51)	2,5 м (п. 2.4.50)
	Недоступна місцевість (схили гір, скелі)			1 м (п. 2.4.51)	1 м (п. 2.4.50)
2	Територія, зайнята зеленими насадженнями (якщо стріла провисання найбільша або найбільшому їх відхиленні від дерев чи кущів) (п. 2.4.6)	1 м	Не нормуються	1 м	Не нормуються
3	Будівлі та споруди (п. 2.4.52, п. 2.4.53)				
	3.1. Будівельні конструкції (стіни)				
	Балкони, тераси, вікна	1,5 м	1 м	Не допускається	
	Глухі стіни будівель і споруд	1 м	0,15 м		
	3.2. Покрівля				
	Покрівля будівлі: з перебуванням людей	Не допускається	2,5 м	Не допускається	
без перебування людей (малі архітектурні форми)	0,5 м				
4	Інженерні споруди				
	Кабелі ліній зв'язку, ліній радіотрансляційних мереж, кабельного телебачення: на різних опорах	2 м (в ущільнених умовах – 1,5 м) (п. 2.4.61, п. 2.4.67, п. 2.4.73)	1 м (п. 2.4.61, п. 2.4.73)	1,25 м (п. 2.4.65, п. 2.4.77)	0,5 м (п. 2.4.65, п. 2.4.66, п. 2.4.75, п. 2.4.76)
	на одній опорі (спільний металевий)			1,5 м (п. 2.4.66, п. 2.4.75)	
	Наземні трубопроводи	1 м (п. 2.4.85)	Не нормується	1 м (п. 2.4.85)	Не нормується
	Дорожні знаки та їх стримувальні троси	1 м (п. 2.4.83)	0,5 м (п.2.4.83)	1 м (п. 2.4.83)	0,5 м (п. 2.4.83)
5	Водні простори: ділянки рік, каналів, озер і водосховищ (п. 2.4.58; таблиця 2.5.48)				
	Судноплавних (максимальний габарит судна)	Не рекомендується		2 м	Не рекомендується
	Несудноплавні: найвищий рівень води;			5,5 м	
	рівень льоду			6 м	

6	Наземні транспортні мережі				
	6.1 Автомобільні дороги				
	– від крайнього невідхиленого проводу до брівки земляного полотна дороги;	10 м (табл. 2.5.46)	Не нормується	6 м (п. 2.4.51)	5 м (п. 2.4.50)
	– те саме в стиснених умовах	2 м (табл. 2.5.46)			
	6.2. Трамвайно-тролейбусна лінія за найбільшого провисання проводу (п. 2.4.84)				
	– від контактного проводу або утриманого тросу;	1,5м *	Не нормується	1,5м *	
	– до головки рейки трамвайної колії;			8м	
	– проїзної частини вулиці в зоні тролейбусної лінії			10,5м	
	6.3. Залізничні дороги				
	Широка колія загального і незагального користування; вузька колія загального користування: – неелектрифікована колія загального користування; – неелектрифікована колія незагального користування (у невідхиленому положенні).	1,5 м (табл. 2.5.45)	2 м (табл. 2.5.36)	7,5 м (табл. 2.5.45) 6,5 м (табл. 2.5.45)	Не нормується
	електрифікована колія	2,5 м (табл.2.5.36)		2 м (табл. 2.5.35)	

* Відповідно до табл. 2.5.47 відстань крайніх проводів ПЛ за найбільшого їх відхилення до опор тролейбусної і трамвайної контактних мереж на ділянках стисненої траси має становити 3 м, а від крайніх невідхилених проводів ПЛ до пунктів зупинки трамваїв і тролейбусів, кіл розвороту з робочими коліями, коліями відстою, обгону і ремонту – 10 м.

Таблиця 1.2

Найменші відстані по горизонталі проходження неізолюваних проводів повітряної ЛЕП напругою понад 1 кВ до об'єктів (з нормативним посиланням по ПУЕ)

№ з/п	Умови проходження повітряної лінії електропередавання	Найменша відстань по горизонталі від крайнього проводу та об'єктом залежно від напруги повітряної ЛЕП (в кВ)							
		20	35	110	150	220	330	500	750
1	Територія, зайнята насадженнями – відстань між проводом і кронами дерев (за найбільшого відхилення крайнього проводу) (п. 2.5.166, табл. 2.5.31)	3 м	4 м	4 м	5 м	5 м	6 м	6 м	7 м
2	Населена місцевість (охоронні зони будівель та споруд) (табл. 2.5.32, п. 2.5.237): – у невідхиленому положенні; – у найбільшому відхиленому положенні	10 2 м	15 4 м	20 4 м	25 5 м	25 6 м	30 8 м	30 10 м *	40 10 м *
3	Споруди зв'язку, сигналізації та лініями радіотрансляційних мереж								
	3.1. Відстань до вершини кабельної опори лінії зв'язку і ліній радіотрансляційних мереж у найбільшому відхиленому положенні (п. 2.5.194, п. 2.5.201, табл. 2.5.42)								
	3 потужністю на 1 канал: понад 10 кВ	Підземний кабель						-	-
	від 5 до 10 кВт	20 м						20 м	30 м
	менше 5 кВт	15 м						20 м	30 м
	У стиснених умовах траси (з найбільшим відхиленням проводів вітром та опорою)	2 м	4 м	4 м	5 м	6 м	8 м	10 м	10 м
	3.2. Антенні споруди (п. 2.5.204, табл. 2.5.43)								
	Середньохвильові та довгохвильові передавальні антени	100 м				100 м			

	Короткохвильові передавальні антени: – напрямку найбільшого випромінювання; – в інших напрямках	200 м 50 м		300 м 50 м					
	Короткохвильові передавальні слабоспрямовані і неспрямовані антени	150 м		200 м					
3.3. Приймальні радіоцентри, радіорелейні короткохвильові та ультракороткохвильові станції, виділені приймальні пункти радіофікації та місцевих радіовузлів (п. 2.5.206, табл. 2.5.44)									
	Магістральні, обласні, районні радіоцентри та радіорелейні станції зв'язку в діаграмі спрямування антени	500 м	1000 м			2000 м			
	Радіолокаційні станції, радіотехнічні системи ближньої навігації	1000 м	1000 м			1000 м			
	Автоматичні ультракороткохвильові радіопеленгатори	800 м	800 м			800 м			
	Короткохвильові радіопеленгатори	700 м	700 м			700 м			
	Станції проводового мовлення	200 м	300 м			400 м			
	Радіорелейні станції поза зоною спрямування їхніх антен і створи радіорелейних ліній	100 м	200 м			250 м			
4	Залізничі у разі зближення або паралельного проходження (п. 2.5.209, табл. 2.5.36, табл. 2.5.45)								
	Неелектрифіковані залізничі на ділянках траси в стиснених умовах від відхиленого проводу ПЛ до габариту наближення будівель	1,5 м	2,5 м		2,5 м	2,5 м	3,5 м	4,5 м	5,5 м
	Електрифіковані залізничі або залізничі, які підлягають електрифікації, від крайнього проводу ПЛ до крайнього проводу, підвищеного з польового боку опори контактної мережі (між сусідніми проводами у невідхиленому положенні)	2,5 м	4 м	5 м	6 м	7 м	10 м	15 м	20 м
	Те саме, але за відсутності проводів з польового боку опор контактної мережі (від відхилених проводів однієї ПЛ до найближчої частини опори іншої ПЛ)	2 м	4 м	4 м	5 м	6 м	8 м	10 м	10 м
5	Автомобільні дороги всіх категорій у разі паралельного проходження (п. 2.5.217, табл. 2.5.46)								
	Від крайнього невідхиленого проводу до брівки земляного полотна дороги	10 м	15 м		15 м	15 м	20 м	30 м	40 м
	Те саме в стиснених умовах	2 м	4 м		5 м	8 м	8 м	10 м	15 м
6	Міський електротранспорт (тролейбусні, трамвайні лінії) у разі зближення або паралельного проходження (п. 2.5.223, табл. 2.5.47)								
	Від крайніх невідхилених проводів ПЛ до опор тролейбусної і трамвайної контактних мереж	Не менше ніж висота опори							
	Від крайніх проводів ПЛ за найбільшого їх відхилення до опор тролейбусної і трамвайної контактних мереж на ділянках стисненої траси	3 м	4 м		6 м		8 м	10 м	12 м
	Від крайніх невідхилених проводів ПЛ до пунктів зупинок трамваїв і тролейбусів, кіл розвороту з робочими коліями, коліями відстою, обгону і ремонту	10 м	20 м		25 м		30 м	30 м	40 м

Надземні, наземні трубопроводи та споруди для транспортування нафти, газу у разі зближення і паралельного проходження від крайнього невідхиленого проводу до будь-якої частини межі насипу або захисної конструкції (п. 2.5.246, табл. 2.5.50)									
7	Магістральні нафтопроводи і нафтопродуктопроводи	50 м (не менше висоти опори)							
	Газопроводи з надлишковим тиском понад 1,2 МПа (магістрального газопроводу)	Не менше ніж подвійна висота опори (не менше ніж 50 м)							
	Трубопроводи зріджених вуглеводневих газів	Не менше ніж 1000 м							
	Аміакопроводи	Трикатна висота опори (не менше ніж 50 м)							
	Немагістральні нафтопроводи і нафтопродуктопроводи, газопроводи з надлишковим тиском газу 1,2 МПа і менше, водопроводи, каналізація (напірна і самопливна), водостоки, теплові мережі	Не менше ніж висота опори							
	Приміщення з вибухонебезпечними зонами і зовнішніми вибухонебезпечними установками:								
	Компресорні і газорозподільні станції: на газопроводах з тиском понад 1,2 МПа	80 м	80 м	100 м	120 м	140 м	160 м	180 м	200 м
	на газопроводах з тиском газу 1,2 МПа і менше	Не менше ніж висота опори плюс 3 м							
	Нафтоперекачувальні станції	40 м	40 м	60 м	80 м	100 м	120 м	150 м	150 м
8	У разі перетину до опори ЛЕП (п. 2.5.180, табл. 2.5.34)								
	За найбільшого відхилення проводу	3 м						4 м	6 м
	За невідхиленого положення проводу	6 м						10 м	15 м
9	Підземні мережі у разі зближення, паралельного проходження від крайнього невідхиленого проводу до будь-якої частини (п. 2.5.250, табл. 2.5.51)								
	Магістральні нафтопроводи, нафтопродуктопроводи, аміакопроводи, газопроводи з тиском газу понад 1,2 МПа (магістральні газопроводи)	10 м	15 м	20 м	25 м	25 м	30 м	40 м	40 м
	Трубопроводи зріджених вуглеводневих газів	100 м				1000 м			
* Відстань допускається до виробничих будівель і споруд тільки на території електроустановок (в усіх інших випадках – не допускається розташування об'єктів в охоронній зоні)									

Таблиця 1.3

Найменші відстані по вертикалі проходження неізолюваних проводів повітряної ЛЕП напругою понад 1 кВ та об'єктами (з нормативним посиланням по ПУЕ)

№ з/п	Умови проходження повітряної лінії електропередавання	Допустима відстань по вертикалі від проводів до об'єктів залежно від напруги повітряної ЛЕП (у кВ)							
		20	35	110	150	220	330	500	750
1	Населена місцевість (п. 2.5.174, п. 2.5.237, табл. 2.5.33)								
	– до поверхні землі	7 м		7,5 м	8 м	11 м	15,5 м	–	
	– до виробничих будівель та споруд (у т.ч. мостів)	3 м		4 м	5 м	7,5 м	8 м	–	
2	Споруди зв'язку, сигналізації і ліній радіотрансляційних мереж від проводів ПЛ до проводів ліній зв'язку і ліній радіотрансляційних мереж (п. 2.5.198, табл. 2.5.41)								
	– ПЛ на дерев'яних опорах за наявності грозозахисних пристроїв, а також на металевих і залізобетонних опорах; – ПЛ на дерев'яних опорах за відсутності грозозахисних пристроїв	2 м	3 м	3 м	4 м	4 м	5 м	5 м	–
		4 м	5 м	5 м	6 м	6 м	–	–	–
3	Залізничні колії (над опорами контактної мережі) (п. 2.5.209)	7 м		8 м		9 м		10 м	

4	Автомобільні дороги (від проводу до покриття проїзної частини доріг усіх категорій)	7 м	7 м	7,5 м	8 м	8,5 м	9,5 м	16 м	
5	Залізничі (від проводу до головки рейки в нормальному режимі ПЛ) (п. 2.5.209, табл. 2.5.4; п. 2.5.188, табл. 2.5.35)								
	Неелектрифіковані залізничі: – широкої та вузької колії загального користування		7,5 м	8 м	8,5 м	9 м	9,5 м	20 м	
	– широкої колії незагального користування		7,5 м	8 м	8,5 м	9 м	9,5 м	12 м	
	– вузької колії незагального користування		6,5 м	7 м	7,5 м	8 м	8,5 м	12 м	
	Електрифіковані залізничі (у нормальному режимі, довжина прогону до 200 м)	2 м	3 м	4 м		5 м		6,5 м	
6	Міський електротранспорт (тролейбусні, трамвайні лінії) у разі перетину з тролейбусною лінією в нормальному режимі ПЛ (п.2.5.223, табл. 2.5.47):								
	До вищої відмітки проїзної частини	11 м		12 м		13 м		15 м	
	До проводів контактної мережі або несучих тросів	3 м		4 м		5 м		7 м	
	До головки рейки (у разі перетину з трамвайною лінією в нормальному режимі ПЛ)	9,5 м		10,5 м		11,5 м		13 м	
7	Водні простори (п. 2.5.233, табл. 2 5 48)								
	7.1 Для судноплавних ділянок рік, каналів, озер і водосховищ								
	До максимального габариту суден або сплаву в нормальному режимі ПЛ	2 м		2,5 м	3 м	3,5 м	4 м	5,5 м	
	До верхніх робочих площадок обслуговування суден (верх рубки тощо) у затонах, портах і інших пунктах відстою	–		–	–	11 м	15,5 м	23 м	
	До рівня льоду	6 м		6,5 м	7 м	7,5 м	8 м	12 м	
	7.2. Для несудноплавних ділянок рік, каналів, озер і водойми:								
	До рівня високих вод	5,5 м		6 м	6,5 м	7 м	7,5 м	10 м	
	До рівня льоду	6 м		6,5 м	7 м	7,5 м	8 м	12 м	
	8	Греблі і дамби (п. 2.5.238, табл. 2.5.49)							
гребінь і бровка відкосу		6 м		6,5 м	7 м	7,5 м	8 м	12 м	
Нахилена поверхня відкосу		5 м		5,5 м	6 м	6,5 м	7 м	9 м	
Поверхня води, яка переливається через дамбу		4 м		4,5 м	5 м	5,5 м	6 м	7 м	
9	Надземні, наземні трубопроводи і споруди для транспортування нафти, газу (п. 2.5.246, табл. 2.5.50) від невідхилених проводів ПЛ до межі насипу або захисної конструкції трубопроводу в нормальному режимі	3 м	4 м	4 м	4,5 м	5 м	6 м	8 м	12 м

Таблиця 1.4

**Періодичність огляду повітряних ліній електропередавання
(п. 1.16, п. 1.24 розділу VII ПТЕЕС)**

№ з/п	Об'єкт огляду	Періодичність огляду, не рідше... разів на рік
1	Повітряна лінія електропередавання по всій довжині; вибірковий огляд окремих ділянок ліній, враховуючи всі лінії (ділянки), які підлягають капітальному ремонту	1
2	Повітряна лінія електропередавання із самоутримними ізольованими проводами	2
3	Верховий огляд з вибірковою перевіркою проводів і тросів у затискачах і в дистанційних розпірках на повітряній лінії електропередавання напругою 35 кВ і вище або їх ділянок: – термін служби яких становить двадцять років і більше або які проходять у зонах інтенсивного забруднення чи на відкритій місцевості; – решта повітряних ліній електропередавання	5 10

2. СИЛОВІ КАБЕЛЬНІ ЛІНІЇ

Кабельна лінія (далі – **КЛ**) – *лінія для передавання електричної енергії або окремих її імпульсів, складена з одного або декількох паралельно прокладених кабелів, кабельної арматури, систем, що підтримують кабелі, та пристроїв кріплення і підтримування кабелів та арматури.*

Безпосередні вимоги щодо прокладання силових КЛ напругою до 330 кВ визначає глава 2.3 ПУЕ, затверджена наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 22.08.2014 № 596. Вимоги щодо прокладання ліній електропередавання у вибухонебезпечних зонах визначають розділи 4.8, 4.9 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок», затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 21.06.2001 № 272 (НАОП 40.1-1.32-01), кабельних ліній зв'язку – ВСН 116-93 «Инструкция по проектированию линейно-кабельных сооружений связи».

До систем, що підтримують кабелі та їхню арматуру, належать системи кабельних трубопроводів, системи кабельних коробів, системи кабельних лотків і системи кабельних драбин. До пристроїв кріплення і підтримування елементів КЛ належать кронштейни, консолі, підвіси, троси, скоби, затискачі, хомути, ролики, ізолятори тощо (п.2.3.2 ПУЕ).

Огляд кабельних ліній проводиться згідно з графіком, затвердженим особою, відповідальною за електрогосподарство. У разі виявлення під час оглядів порушень на кабельних лініях, роблять записи в журналі дефектів та неполадок (п.2.10 розділу VII ПТЕЕС). Періодичність огляду повітряних ліній електропередавання наведено у *табл. 2.4*.

Силові КЛ потрібно виконувати таким чином, щоб у процесі монтажу та експлуатації унеможливити виникнення в них небезпечних механічних напружень і пошкоджень, для чого (п.2.3.16 ПУЕ):

- кабелі укладати із запасом по довжині на 1–2% для компенсації можливих зсувів ґрунту і температурних деформацій самих кабелів і конструкцій, по яких вони прокладені; у траншеях і на поверхах усередині будівель запас створюють укладанням кабелю «змійкою», а по кабельних конструкціях – провисанням у прогонах між конструкціями; укладати запас кабелю у вигляді кілець (витків) заборонено;

- кабелі, прокладені горизонтально по конструкціях, стінах, перекриттях тощо, жорстко закріплювати в кінцевих точках з обох боків у місцях згинання і безпосередньо біля муфт будь-якого типу, одножильні кабелі закріплювати по всій довжині немагнітними хомутами, що мають силу розриву вищу ніж розрахована сила між двома кабелями під час короткого замикання;

- кабелі, прокладені вертикально по конструкціях і стінах, закріплювати таким чином, щоб унеможливити деформацію оболонки і не порушувати з'єднання жил в муфтах під дією власної ваги кабелів;

- конструкції, на яких укладають неброньовані кабелі, виконувати таким чином, щоб унеможливити механічне пошкодження оболонки кабелів, у тому числі від вібрації (на мостах, естакадах тощо); у місцях жорсткого кріплення оболонки цих кабелів захищати від механічних пошкоджень та корозії з використанням еластичних прокладок;

- металеві конструкції, які підтримують кабелі в разі їх розташування просто неба, мають бути оцинкованими;

- кабелі (у тому числі броньовані) в місцях, де можливі механічні пошкодження (пересування автотранспорту, механізмів і вантажів, доступ для сторонніх осіб), потрібно захищати по висоті на 2 м для кабелів до 10 кВ, 3 м – для кабелів 35 кВ та вище від рівня підлоги або землі та на 0,3 м у землі;

- у разі прокладання кабелів поряд з іншими кабелями, що перебувають в експлуатації, вживати заходів для запобігання пошкодженню останніх; не дозволено експлуатації кабелів, які мають пошкоджену ізоляцію кабелю чи струмопровідного екрану або ізоляцію, що втратила в процесі експлуатації захисні властивості;

- кабелі потрібно прокладати на відстані від нагрітих поверхонь, щоб уникнути нагрівання кабелів до температури, більшої від допустимої, при цьому враховувати захист кабелів від заливання гарячими рідинами у місцях установлення засувок та фланцевих з'єднань на трубах з гарячими рідинами.

Під час вибору способів прокладання силових КЛ напругою до 35 кВ керуються такими вимогами (п. 2.3.25 ПУЕ):

- Під час прокладання КЛ у ґрунті дозволено в одній траншеї прокладати не більше шести КЛ (без урахування резервних). За більшої кількості кабелів їх прокладати в окремих траншеях з відстанню між групами кабелів, не меншою ніж 0,5 м, або в кабельних каналах, тунелях, по естакадах та в галереях, шахтах і колекторах. У разі прокладання в ґрунті КЛ підвищеної відповідальності, що живлять електроприймачі категорії I та особливої групи I категорії, відстань від кабелів цих КЛ до

кабелів інших КЛ має становити не менше ніж 1 м. Якщо це неможливо, КЛ підвищеної відповідальності слід прокладати в трубопроводах.

- Прокладати КЛ в тунелях, по естакадах та в галереях доцільно, якщо кількість силових кабелів, що йдуть в одному напрямку, понад 20 з урахуванням перспективи розвитку електромережі.
- В умовах великого скупчення будівель і комунікацій по трасі, у місцях перетину із залізничними коліями та проїздами, за ймовірності розливання агресивних рідин, металу тощо прокладати кабелі в блоках і трубопроводах.
- Допускається прокладати КЛ способом підвішування на сталевому канаті за умови виконання вимог СНиП 3.05.06-85 «Электротехнические устройства».
- У разі неможливості прокладання кабелів в ґрунті на ділянках зі складними умовами (скеля, зсуви, болото та ін.) дозволено застосовувати самоутримні (універсальні) кабелі та підвішувати їх на опорних конструкціях.
- Допускається прокладання самоутримних кабелів по опорах ПЛІ напругою 0,4 кВ при їх сумісному підвішуванні з ізольованими проводами.

На територіях промислових підприємств КЛ можна прокладати в ґрунті (у траншеях), тунелях, блоках, каналах, по кабельних естакадах, у галереях, по стінах будівель, а також в комбінованих спорудах (колекторах, технологічних естакадах тощо) (п. 2.3.28 ПУЕ). У містах і селищах одиничні КЛ прокладати переважно в ґрунті (у траншеях) непроїзної частини вулиць (під тротуарами), через двори і технічні смуги у формі газонів. Допускається прокладати кабелі під проїзною частиною вулиць (п. 2.3.30 ПУЕ). По вулицях і майданах, насичених підземними комунікаціями, прокладати КЛ у кількості 10 і більше в одному напрямку в кабельних тунелях і в кабельних блоках або, переважно для КЛ напругою понад 20 кВ, – у комунікаційних колекторах спільно з іншими комунікаціями (з урахуванням чинних вимог до такого виду споруд). За перетину вулиць і майданів із удосконаленими покриттями та інтенсивним рухом транспорту КЛ прокладати в кабельних блоках або трубопроводах (п. 2.3.31 ПУЕ).

Кожна КЛ повинна мати свій номер (№) або найменування. Якщо КЛ складається з декількох паралельних кабелів, то кожний з них повинен мати той самий номер з додаванням цифри через дріб (№/1, №/2), а в разі застосування однофазних кабелів напругою понад 1 кВ додатково виконувати також їх маркування за фазами літерами L1 (А), L2 (В), L3 (С). Кабелі, прокладені просто неба, та всі кабельні муфти мають бути промаркованими бирками з позначенням на них марки кабелю, його напруги та перерізу, номера або найменування КЛ; на бирках з'єднувальних муфт – номера муфти та дати монтажу. Бирки мають бути стійкими до впливу навколишнього середовища. На кабелях, прокладених у кабельних спорудах, бирки розташовують по довжині не рідше ніж через кожні 50 м (п. 2.3.23 ПУЕ).

Відкрито прокладені кабелі повинні мати бирки з позначеннями: на кінці й на початку ліній на бирках повинні бути вказані марка кабелю, напруга, переріз, номери або найменування ліній, а на бирках з'єднувальних муфт – номер муфти, дата монтажу. Бирки повинні бути стійкими до впливу навколишнього середовища. Бирки потрібно закріплювати по всій довжині кабельної лінії через кожні 50 м на відкрито прокладених кабелях, а також на поворотах траси і в місцях проходження кабелів через вогнестійкі перегородки й перекриття (з обох боків). Трасу кабельних ліній, прокладену по орних землях і незабудованій місцевості, позначають покажчиками, установленими на відстані не більше 500 м один від одного, а також у місцях зміни напрямку траси (п. 2.3, п. 2.4 розділу VII ПТЕЕС).

На трасі КЛ, прокладеної в незабудованій місцевості, встановлюються розпізнавальні знаки, зокрема в місцях повороту траси, у місцях розташування з'єднувальних муфт, з обох боків перетину з дорогами і підземними спорудами, біля уводів у будівлі та через кожні 100 м на прямих ділянках траси. Трасу КЛ, прокладену через орні землі, позначають знаками, які встановлюють не рідше ніж через 500 м, а також у місцях зміни напрямку траси (п. 2.3.24 ПУЕ). Тимчасові кабелі повинні прокладатись із дотриманням всіх вимог, що поширюються на кабельні прокладання з дозволу експлуатуючої організації. Кабельні споруди та конструкції, по яких укладають кабелі, виконувати з негорючих матеріалів відповідно до класифікації за ДСТУ Б В.2.7-19-95 «Матеріали будівельні. Методи випробувань на горючість» (п. 2.3.18 ПУЕ).

У разі переходу КЛ у ПЛ кабель повинен виходити на поверхню ґрунту на відстань, не меншу ніж 3,5 м від підшви насипу або краю полотна. Перетин КЛ з лініями електрифікованого рейкового транспорту виконувати під кутом – 75–90° до осі колії. У разі перетину КЛ електрифікованих залізниць труби прогону мають бути неметалевими (п. 2.3.72 ПУЕ). У разі перетину КЛ в'їздів для автотранспорту у двори, гаражі тощо прокладати кабелі в трубах. Над трубами на відстані 0,25 м прокладають сигнальну стрічку. Так само мають бути захищеними кабелі КЛ в місцях перетину струмків і канав (п. 2.3.74 ПУЕ).

На уводах КЛ до споруд, а також у місцях їх перетину з підземними спорудами дозволено зменшувати глибину закладання кабелів на ділянках довжиною до 5 м за умови захисту кабелю від механічних пошкоджень. У місцях перетину кабелі зв'язку мають бути розташованими вище за силові кабелі (п. 2.3.69 ПУЕ).

У кабельних спорудах за відсутності небезпеки механічних пошкоджень під час експлуатації допускається прокладати неброньовані кабелі, а за наявності небезпеки механічних пошкоджень – застосовувати броньовані кабелі або захист кабелів від механічних пошкоджень. Поза кабельними спорудами допускається прокладати неброньовані кабелі на недоступній висоті (не менше ніж 2 м); на меншій висоті прокладати неброньовані кабелі допускається за умови їх захисту від механічних пошкоджень у системах кабельних трубопроводів і коробів (п. 2.3.38 ПУЕ).

Нормативні вимоги ПУЕ щодо прокладання КЛ наведено: найменші відстані по горизонталі (у просвіті) до об'єктів під час прокладання зовнішніх кабельних ліній – у *табл. 2.1*; найменші глибина прокладання або відстань по вертикалі у місцях перетину зовнішніх кабельних ліній – у *табл. 2.2*; найменші відстані між елементами кабельних конструкцій і окремими кабелями в кабельних спорудах – у *табл. 2.3*. У таблицях приведено дані без врахування території спеціалізованих електропостачальних організацій (наприклад, електростанцій, розподільних підстанцій).

ПРОКЛАДАННЯ КАБЕЛІВ УСЕРЕДИНІ ПРИМІЩЕНЬ

У виробничих приміщеннях за відсутності небезпеки механічних пошкоджень під час експлуатації допускається прокладати неброньовані кабелі, а за наявності небезпеки механічних пошкоджень – застосовувати броньовані кабелі або захист кабелів від механічних пошкоджень (п. 2.3.38 ПУЕ). Усередині будівель КЛ прокладається безпосередньо по конструкціях будинків (просто неба, у системі кабельних лотків і драбин та в коробах або трубах), у каналах, блоках, тунелях, трубах, прокладених у підлогах і перекриттях, а також по фундаментах машин, у шахтах, кабельних поверхах і подвійних підлогах (п. 2.3.32 ПУЕ). У разі прокладання КЛ у приміщеннях кабелі мають бути доступними для ремонту (п. 2.3.97 ПУЕ).

Відстань між кабелями має відповідати відстані, наведеній у *табл. 2.3*. За менших відстаней наближення, а також на перетинах з трубопроводами кабелі захищати від механічних пошкоджень трубами або кожухами достатньої механічної міцності на всій ділянці перетину (плюс по 0,5 м з кожного боку), а, якщо потрібно, – від перегрівання. Перетинати КЛ проходи на висоті, не меншій ніж 1,8 м від підлоги (п. 2.3.97 ПУЕ).

Прокладати КЛ в подвійній підлозі та міжповерхових перекриттях допускається у кабельних каналах або трубопроводах. Прокладати КЛ через перекриття та крізь внутрішні стіни допускається у трубах або прорізах, при цьому після прокладання КЛ зазори в трубах і прорізах ущільнюються легкопробивним негорючим матеріалом на всю товщину будівельних конструкцій; допускається перетинати ці канали одиничними КЛ з три-, чотири- або п'ятижильними кабелями, укладеними в металеві труби (п. 2.3.98 ПУЕ).

Кабелі всередині приміщень і ззовні в місцях, де можливі механічні пошкодження (пересування автотранспорту, вантажів і механізмів, доступ некваліфікованого персоналу) захищати до безпечної висоти, але не меншої ніж 2 м від рівня ґрунту або підлоги та на глибині 0,3 м. В електричних приміщеннях і технологічних цехах такий захист необов'язковий (п. 2.3.99 ПУЕ).

Кабелі, які прокладають по конструкціях, консолях, естакадах, стінах, перекриттях, фермах тощо, закріплювати в кінцевих точках безпосередньо біля кінцевих муфт та на поворотах траси (з обох боків від місця згинання на відстані, не більший ніж 0,5 м). На інших ділянках траси кабелі закріплюють по довжині кабельної лінії із кроком 1,0 – 1,5 м. Під кінцевими муфтами кабелі закріплювати у двох місцях на відстані, не більший ніж 1,2 м від нижнього краю муфти. У разі укладання кабелів на консолі закріплювати їх на кожній з них. Відстань між консолями має бути не більшою ніж 1 м. У разі укладання кабелів вертикально по конструкціях і стінах закріплювати їх на кожній кабельній конструкції. Закріплювати кабелі таким чином, щоб запобігти виникненню деформації кабелів і муфт від дії власної ваги, механічних напружень, що виникають під час нагрівання й охолодження в робочих режимах кабелю, а також від механічних зусиль між кабелями під час короткого замикання (п. 2.3.137 ПУЕ).

У місцях жорсткого кріплення кабелів на конструкціях використовувати прокладки з еластичного матеріалу (листова гума, листовий полівінілхлорид, неопрен тощо). Прокладки повинні виступати за краї хомутив або скоб на ширину 5–8 мм. У разі прокладання кабелів по конструкціях просто неба застосовують пластикові або гумові прокладки кріплення, стійкі до ультрафіолетового випромінювання. На територіях відкритих розподільчих установок у разі виходу кабелів із землі до їх кінцевих муфт кабелі захищають неметалевими трубами до висоти, що не менша ніж 0,5 м (п. 2.3.138 ПУЕ).

ЗАБОРОНЕНО:

- встановлювати в кабельних спорудах будь-які тимчасові пристрої, зберігати у кабельних спорудах матеріали та обладнання;
- прокладати кабелі під фундаментами будівель (споруд);
- прокладати КЛ в будівельних основах без труб (ізоляція кабелю зі зшитого поліетилену);
- засипати піском і прокладені в каналах КЛ;
- укладати КЛ із зайвою довжиною у вигляді форми будівлю;
- паралельно прокладати КЛ над і під маслопроводами та трубопроводами з горючою рідиною;
- прокладати кабелі наглухо в подвійній підлозі та міжповерхових перекриттях;
- прокладати КЛ у вентиляційних каналах;
- прокладати відкрито кабелі по сходових клітках

Таблиця 2.1

**Найменші відстані по горизонталі (у просвіті) під час прокладання
зовнішніх кабельних ліній залежно від напруги кабельної лінії
(з нормативним посиланням по ПУЕ)**

№ з/п	Умови проходження кабельної лінії	Найменша глибина прокладання або відстань по вертикалі у місцях перетину кабельних ліній					
		до 20 кВ	35 кВ	110 кВ	150 кВ	220 кВ	330 кВ
1	У зоні насаджень (п.2.3.62): – до стовбурів дерев	1,5 м					
	– до чагарникових насаджень	0,75 м					
2	У місцях, де можливі механічні пошкодження (рух автотранспорту, механізмів і вантажів, доступ для сторонніх осіб) відстань від рівня підлоги або землі (п. 2.3.16)	2 м (до 10 кВ)	3 м				
3	Інженерні мережі						
	1. Трубопроводи (п.2.3.63)						
	До водопроводів: – діаметром до 300 мм – діаметром понад 300 мм	0,5 м 1,0 м					
	До трубопроводів каналізації, дренажу і водостоків	0,5 м					
	До трубопроводів з рідинами, прокладених без каналів; до стінок каналу теплопроводів	1,0 м					
	До трубопроводів (крім трубопроводів з газами і горючими рідинами) на територіях стисненої забудови	0,25 м (без спеціального захисту – 0,5 м)	0,5 м (на ділянках зближення завдовжки не більш ніж 50 м за умови влаштування захисної залізобетонної стінки між кабелями і трубопроводом)				
	До газопроводів: – тиском до 0,049 МПа – понад 0,049 МПа до 0,294 МПа – понад 0,294 МПа до 0,588 МПа – понад 0,588 МПа до 1,177 МПа	1,0 м 1,5 м 2,0 м 3,0 м					
	До газопроводів будь-якого тиску до броньованого кабелю зв'язку	1,0 м					
	2. Колії (п. 2.3.64, п. 2.3.65, п. 2.3.72, п. 2.3.73)						
	Залізничні колії: – до осі електрифікованих залізниць *; – до осі неелектрифікованих залізниць *; – до стрілок, хрестовин і місць приєднання до рейок відвідних кабелів	10,75 м 3,0 м 10 м					
	Трамвайні колії: – До осі колії *; – до стрілок, хрестовин і місць приєднання до рейок відвідних кабелів.	2,75 м 3 м					
	3. Автомобільні дороги (п. 2.3.66)						
	Автомобільні дороги категорій ІА, ІБ та ІІ КЛ	1 м від брівки (1,5 м до бортового каменя)					

Інші кабельні лінії			
4	Відстань між кабелями у місцях перетину КЛ з іншими КЛ (п.2.3.61, п.2.3.69)	0,5 м (на територіях ущільненої забудови за умови відділення кабелів на всій ділянці перетину плюс 1 м у кожен бік плитами або трубами з бетону або іншого однакового за міцністю матеріалу – 0,15 м)	
	Відстань у траншеї між силовими кабелями, між ними і кабелями з меншою напругою, а також між корпусом кабельної муфти та найближчим кабелем (п. 2.3.60, п. 2.3.61, п. 2.3.75)	0,1 м (до 10 кВ)	0,25 м
	Відстань між кабелями КЛ підвищеної відповідальності, що живлять електроприймачі категорії I та особливої групи I категорії (п. 2.3.25)	1,0 м	
	Відстань між крайнім кабелем у траншеї і краєм підземної частини фундаменту наземних будівель і споруд (п.2.3.60)	0,6 м	
	Відстань між маслоснаповненою КЛ та іншими кабелями (за умови розділення трас КЛ залізобетонними плитами, установленими на ребро) (п. 2.3.61)	0,5 м (на підставі розрахунків електромагнітного впливу на кабелі зв'язку – 0,25 м)	
	Відстань між контрольними кабелями між собою та кабелями зв'язку (п. 2.3.61)	не нормується	
	До підземних частин і заземлювачів опор ПЛ напругою понад 1кВ (п. 2.3.67): – ПЛ захищених тросами (у залізобетонних лотках); – ПЛ без тросових (у залізобетонних лотках) – на територіях стисненої забудови (у залізобетонних лотках)	7 м (5 м) 6 м (3 м) 2 м	
	До підземної частини опори ПЛ напругою до 1 кВ: – опори контактної електромережі або опори зв'язку; – на ділянці зближення в неметалевій трубі достатньої механічної міцності.	1 м 0,5 м	

*На територіях стисненої забудови дозволено зменшувати зазначені відстані, якщо кабелі на всій ділянці зближення прокладають у кабельних спорудах або погоджувати з відповідними контролюючими органами

Таблиця 2.2

**Найменші глибина прокладання або відстань по вертикалі
у місцях перетину зовнішніх кабельних ліній залежно від напруги кабельної лінії
(з нормативним посиланням за ПУЕ)**

№ з/п	Умови проходження кабельної лінії	Найменша глибина прокладання або відстань по вертикалі у місцях перетину кабельних ліній					
		20 кВ	35 кВ	110 кВ	150 кВ	220 кВ	330 кВ
1	Глибина в траншеї від планової відмітки території КЛ (п. 2.3.60)	0,7 м (на орних землях та на перетинах вулиць і майданів - 1,0 м)	1,0 м	1,5 м			
	зокрема, на уводах КЛ до споруд, а також у місцях їх перетину з підземними спорудами (на ділянках довжиною до 5 м за умови захисту кабелю від механічних пошкоджень) (п. 2.3.60)	0,5 м		1,0 м			
2	У місцях перетину КЛ з іншими КЛ (п. 2.3.69)	0,5 м (на територіях стисненої забудови за умови відділення кабелів на всій ділянці перетину плюс 1 м у кожен бік плитами або трубами з бетону чи іншого однакового за міцністю матеріалу – 0,15 м)					

3	Трубопроводи, в тому числі нафтопроводи і газопроводи (п. 2.3.70, п. 2.3.71)	0,5 м (в ущільнених умовах за умови прокладання кабелів у трубах на ділянці перетину (для теплопроводу – плюс 2 м у кожен бік) – 0,15 м)	1,0 м (за умови розміщення кабелів у трубах на ділянці перетину (для теплопроводу – плюс 3 м у кожен бік) – 0,5 м)
4	Залізничні і трамвайні колії; автомобільні дороги категорій ІА, ІБ та ІІ (п. 2.3.72, п. 2.3.73): – до полотна (в кабельних трубах на ділянці перетину плюс по 2 м з обох боків); – до дна водовідвідних каналів	1,0 м 0,5 м	
5	Шар землі поверх знімних плит поза будинками * (п. 2.3.150): – підземні тунелі; – кабельні канали	0,5 м 0,3 м	

* На обгороджених територіях засипати кабельні канали землею поверх знімних плит необов'язково.

Таблиця 2.3

Найменші відстані між елементами кабельних конструкцій і окремими кабелями в кабельних спорудах (п. 2.3.92, табл. 2.3.3 ПУЕ)

№ з/п	Відстані	Розміри, м	
		У тунелях, галереях, естакадах, кабельних поверхнях	У кабельних каналах, подвійних підлогах
1	По вертикалі в просвіті між горизонтальними кронштейнами корисною довжиною до 0,5 м: – для кабелів до 10 кВ (крім п.2) «у площині»;	0,2	0,15
	– те саме, «у трикутнику»;	0,25	0,2
	– для кабелів від 20 до 35 кВ «у площині»;	0,25	0,2
	– те саме, «у трикутнику»;	0,3	0,25
	– для кабелів від 110 до 330 кВ «у площині»;	0,25	0,25
	– те саме, «у трикутнику»	0,35	0,3
2	По вертикалі в просвіті між горизонтальними кронштейнами для кабелів до 1 кВ перерізом до $3 \times 25 \text{ мм}^2$, кабелів зв'язку та контрольних кабелів	0,1	0,1
3	Між опорними конструкціями (кронштейнами) по довжині споруди	від 0,8 до 1	
4	По вертикалі і горизонталі в просвіті між одиничними двожилими кабелями напругою до 35 кВ, у тому числі в кабельних шахтах	Діаметр кабелю і більше	
5	По горизонталі в просвіті між контрольними кабелями і кабелями зв'язку, у тому числі в кабельних шахтах	Не нормується	
6	По горизонталі в просвіті між одножилими кабелями напругою від 6 до 330 кВ, прокладеними «у площині»	Діаметр кабелю і більше	

Таблиця 2.4

Періодичність огляду кабельних ліній напругою до 35 кВ (п. 2.10 табл. 1 розділу VII ПТЕЕС)

№ з/п	Об'єкт огляду	Періодичність огляду, не рідше...разів на місяць
1	Траси кабелів, прокладених у землі	3
2	Траси кабелів, прокладених у колекторах, тунелях, шахтах і на залізничних мостах	6
3	Кабельні колодязі	6
4	Траси кабелів, прокладених під удосконаленим покриттям на території міст	12

ЛИСТ ОЦІНКИ РИЗИКІВ

ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ЗЕМЛЯНИХ РОБІТ ЗАСОБАМИ ЗАГАЛЬНОГО КОРИСТУВАННЯ



1. УВЕДЕННЯ (INTRODUCTION)

Земляні роботи

☐ Землерийні засоби
(траншейний, безтраншейний
спосіб)

☐ Засоби
гідромеханізації

☐ Підривні
(вибухові) роботи

Землерийна техніка

☐ Вручну

☐ Екскаватор

☐ Бульдозер

☐ Грейдер

☐ Бурильна
машина

☐ Інший засіб

2. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПІДГОТОВКА (SETTING)

2.1. Оцінка умов проведення робіт (ризиків) (assessment):

Охоронна зона діючої підземної інженерної комунікації	Проїзна частини дороги	Умови ущільненої забудови	Характеристика ґрунтів	Вплив зовнішнього водного середовища	Вибухонебезпечні предмети та шкідливі речовини
☐ водопровідно-каналізаційна ☐ кабельні ☐ газові ☐ нафтові теплові мережі	☐ територія загального користування, ☐ територія не загального (виробничого) користування	☐ виробничі будівлі ☐ житлові будівлі, ☐ будівлі та споруди іншого призначення	☐ насипний не ущільнений (природної вологості) ☐ піщаний, гравійний ☐ глинистий (супіщаний, суглинок, глина; лесовий сухий); ☐ морений (піщаний, супіщаний; суглинистий)	☐ атмосферні опади ☐ водоймища ☐ інші витoki води	☐ вибухові предмети ☐ патогенно заражені ґрунти (звалище, скотомогильник, цвинтар) ☐ радіоактивно заражені ґрунти

2.2. Оцінка особи, яка залучається до земляних робіт:

- ☒ Навчання з питань охорони праці*
 ☒ Інструктаж з питань охорони праці
 ☒ Посвідчення на керування землерийною технікою
 ☒ Ознайомлення з технологічною картою*

* У разі виконання робіт в охоронній зоні підземних діючих комунікацій та на глибині більше ніж 2 м.

2.3. Робота в охоронній зоні підземної інженерної комунікації (за нарядом-допуском)

2.3.1. Відповідальні особи:

- ☒ відповідальний керівник робіт
 ☒ відповідальний виконавець робіт
 ☒ виконавці робіт
 ☒ Уповноважений представник організації, яка експлуатує інженерну комунікацію

2.3.2. Інформація, необхідна для проведення робіт від організації, що експлуатує інженерну комунікацію:

- ☒ План-схема (картограма) про розміщення комунікації на плані місцевості з глибиною залягання комунікації
 ☒ Письмова згода (дозвіл, ордер тощо) на виконання робіт

2.3.3. Рішення про відсутність кріплення стінок виїмки або схема влаштування кріплення стінок виїмки

- ☒ залежно від глибини виїмки, виду ґрунту та навантажень на прилеглі ділянки ґрунту



ЛИСТ ОЦІНКИ РИЗИКІВ

ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ЗЕМЛЯНИХ РОБІТ ЗАСОБАМИ ЗАГАЛЬНОГО КОРИСТУВАННЯ



3. ТЕХНІЧНА ПІДГОТОВКА

3.1. Табель оснащення засобів виробництва для проведення земляних робіт:

- | | | | |
|--|--|--|---|
| ☐ Землерийно-транспортна техніка (екскаватор, бульдозер тощо) | ☐ Засоби для вивезення ґрунту; будівельно-дорожня техніка (самоскид тощо) | ☒ Робочий ручний інструмент (лопата, лом або інших ударний інструмент) | ☐ Інструмент для ручного шурфування (зондування) |
| ☐ Засоби кріплення стінок виїмки | ☐ Насосний агрегат для відкачування води з виїмки | ☐ Освітлювальний пристрій | ☒ Медична аптечка |

3.2. Засоби доступу у виїмку:

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ Засоби огороження доступу у виїмку, захисна клітина (у виїмці) | ☐ Перехідний місток; трап або драбина (для спускання у виїмку) | ☐ Знаки безпеки (наприклад, попереджувальні написи) |
|---|---|--|

3.3. Засоби індивідуального захисту для проведення земляних робіт:

- | | | | |
|--|--|--|---|
| ☒ Спецодяг | ☒ Спецвзуття | ☒ Захисні рукавиці | ☒ Захисна каска |
|--|--|--|---|

3.4. Засоби захисту під час роботи на проїзній частині дороги загального користування:

- | | | |
|--|--|---|
| ☒ Сигнальний жилет | ☒ Захисне або сигнальне огороження | ☒ Знаки безпеки, освітлювальні пристрої |
|--|--|---|

3.5. Засоби кріплення стінок виїмки:

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ Без кріплення стінок виїмки з (дотриманням вимог щодо крутизни схилу виїмки в залежності від глибини виїмки та виду ґрунту) | ☐ Щитове кріплення вертикальне, горизонтальне (з просвітами, суцільне, рамкове) | ☐ Шпунтове кріплення |
|--|--|---|

4. ПРОВЕДЕННЯ РОБІТ (OPERATION)

- | | | | |
|--|---|---|--|
| ☒ Виконання робіт у виїмках глибиною понад 1,5 м - ланка у складі не менше 2 осіб | ☒ Заходи щодо запобігання можливого руйнування та виникнення деформацій споруд, що у робочій зоні (розбиття зони на захватки, секції) | ☒ Небезпечна зона для працівників – у радіусі 5 м від робочого органу машини, що рухається або обертається. Не допускати перебування у робочій зоні сторонніх осіб | ☒ Допустима відстань наближення робочого органу землерийного механізму до підземної інженерної комунікації (залежно від виду розроблюваної комунікації) становить 0,3-0,5 м), за меншої відстані роботи виконуються вручну лопатою (без застосування ударних інструментів) |
| ☒ Розміщення та переміщення будівельно-дорожніх машин за межами призми можливого обвалу ґрунту виїмки (у разі неможливості дотримання безпечної відстані - закріплювати стінки виїмки) | ☒ Відсутність впливу внутрішнього середовища підземних комунікацій (струму, тиску тощо) | ☒ Улаштування дренажу, водовідводів для захисту від впливу дії зовнішнього середовища (атмосферних опадів). Контроль і забезпечення стійкості схилів у зв'язку із змінами умов праці (наприклад, сезонними змінами) | ☒ Припинити роботи за наявності істотних змін умов праці (наприклад, заводнення виїмки, загрози руйнування стінок виїмки) |

5. ЗАВЕРШЕННЯ РОБІТ

- | | | | |
|--|---|--|---|
| ☒ Закрити доступ до виїмки або відновити вихідний стан місця виконання робіт | ☒ Зняти огорожувальні пристрої та знаки безпеки | ☐ Інформувати уповноваженого представника організації, відповідального за експлуатацію інженерної комунікації, про завершення робіт. Закрити наряд-допуск | ☐ Оформити Акт закриття прихованих робіт |
|--|---|--|---|

- ☒ Заходи, обов'язкові для виконання ☐ Заходи з можливістю вибору (залежно від умов праці)





(повне найменування підприємства із зазначенням підпорядкованості)

Затверджено

Наказ _____

(посада роботодавця)

і найменування підприємства)

№ _____

(число, місяць, рік)

ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ № _____ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ЗЕМЛЯНИХ РОБІТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Інструкція з охорони праці під час проведення земляних робіт (далі — Інструкція) є інструкцією за видом робіт та встановлює вимоги безпеки для осіб, які залучаються до проведення земляних робіт.

1.2. Інструкцію розроблено відповідно до Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 № 132, Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15, Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 № 9, та з урахуванням вимог СНиП 3.02.01-87 «Земляные сооружения, основания и фундаменты», розділу 10 ДБН А.3.2-2-2009 «Система стандартів безпеки праці. Охорона праці та промислова безпека у будівництві. Основні положення»; розділу 6.2 Правил охорони праці при будівництві та ремонті об'єктів житлово-комунального господарства, затверджених Держжитлокомунгоспом України у 1990 році; розділу 7.4 Правил безпеки під час реконструкції будівель і споруд промислових підприємств, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики від 02.04.2001 № 151; розділу 8 Правил безпеки при роботах на кабельних лініях зв'язку та проводового мовлення, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці від 17.05.2006 № 85.

1.3. До земляних робіт належать викопування виїмок (траншеї, котловану, колодязю тощо). Земляні роботи відносять до робіт з підвищеною небезпекою, а роботи в колодязі — до робіт у замкненому просторі, газонебезпечних робіт або робіт в умовах недостатнього вмісту в робочому середовищі кисню (нижче ніж 20% об'ємних норм).

1.4. До земляних робіт залучається особа, яка пройшла відповідний медичний огляд (придатна до роботи у замкнених просторах), інструктаж, навчання та перевірку знань з питань охорони праці стосовно безпеки праці за своєю професією та цією інструкцією.

1.5. Основні шкідливі та небезпечні чинники, що можуть діяти під час проведення земляних робіт:

- обвалення ґрунту внаслідок обрушення стінок виїмки, падіння предметів зверху під час перебування у виїмці;
- дія рухомих частин засобів виробництва, що використовуються;
- дія електричного струму або внутрішнього середовища діючих інженерних мереж, розташованих у зоні проведення робіт;
- патогенні мікроорганізми, підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони;
- недостатня освітленість робочої зони;
- дія метеорологічних умов (висока температура влітку, низька — узимку);
- протяги.

1.6. Земляні роботи в охоронних зонах інженерних мереж передбачають попередню розробку та узгодження організаційно-технічних заходів щодо умов безпечного проведення робіт, контроль організацією, відповідальною за експлуатацію інженерної мережі, за ходом робіт з безпосереднім перебуванням її уповноваженого представника на місці проведення робіт.

1.7. Земляні роботи в місцях загального користування на території населених пунктів виконуються за наявності письмового дозволу (ордера) відповідної місцевої адміністрації, а на проїзних частинах доріг населених пунктів — дозволу на розкопування відповідних дорожньо-експлуатаційних організацій та землевласників.

1.8. Роботи в охоронних зонах інженерних мереж та умовах підвищеної небезпеки виконуються за нарядом-допуском. Роботи у виїмках глибиною більше ніж 1,5 м повинні виконуватися ланкою у складі не менше двох осіб.

1.9. Особи, залучені до земляних робіт, повинні забезпечуватися справними засобами виробництва: ручним інструментом (лопатою, ломом тощо) або засобами механізації (відбійним молотком, насосом відкачування води з виїмки тощо) та витратними матеріалами (матеріалами для кріплення стінок виїмки, огороження робочої зони тощо), під час проведення робіт у колодязі — засобами контролю газового середовища всередині колодязя та за необхідності засобами захисту дихання.





1.10. Під час виконання земляних робіт працівник забезпечується спецодягом та спецвзуттям за основною професією та захисною каскою, на проїзних частинах доріг – додатково сигнальним жилетом, під час проведення робіт у колодязі – рятувальним та страхувальними поясами.

1.11. До роботи з використанням механізованого інструмента та при розробленні мерзлого ґрунту способом електропідігрівання допускається особа після проведення інструктажу за відповідною Інструкцією з охорони праці.

1.12. Допуск до використання переносного електричного обладнання під час проведення земляних робіт передбачає проведення інструктажу з електробезпеки. До обслуговування електрообладнання повинен залучатися тільки електротехнічний персонал (електрик).

1.13. Ходити територією виробничого об'єкта встановленими місцями. У темний час доби ходити лише по добре освітленій території та за необхідності користуватися переносними засобами освітлення. Бути обережним і уважним під час пересування.

2. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ РОБОТИ

2.1. Одягти спецодяг та спецвзуття. Одяг не повинен обмежувати рухи.

2.2. Перевірити справність використовуваних засобів виробництва (ручного інструменту, засобів механізації) та достатність витратних матеріалів.

2.3. Оглянути та звільнити робочу зону від сторонніх предметів, перевірити достатність освітлення робочої зони.

2.4. У разі виконання робіт за нарядом-допуском перевірити виконання вказаних у ньому заходів безпеки. Особа, залучена до робіт за нарядом-допуском, повинна отримати від відповідального керівника робіт цільовий інструктаж щодо безпечного ведення робіт

2.5. Виймки, які розробляються у місцях проходу людей та руху транспорту, слід огородити. На огорожах навішуються попереджувальні написи та знаки безпеки, а в темний час доби – сигнальне освітлення.

2.6. За відсутності даних про точне місцезнаходження інженерної мережі, земляні роботи проводяться після встановлення положення інженерної мережі шляхом ручного шурфування або зондування.

2.7. Для підготовки робочого місця та засобів виробництва повинен надаватися на початку зміни необхідний час.

2.8. Про виявлені несправності та невідповідності, що можуть вплинути на безпеку праці, інформувати керівника робіт і не приступати до роботи, доки їх не буде усунено.

3. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС РОБОТИ

3.1. Вимоги безпеки під час роботи у виїмках (траншеї, котловані)

3.1.1. Розміри ділянки, що розробляється, рекомендується вибирати таким чином, щоб встигнути закінчити основні роботи протягом робочого дня та не залишати на ніч розритої виїмки. Під час перебування у виїмці слід використовувати захисну каску.

3.1.2. Перед проходом до виїмки глибиною більше ніж 1,3 м має бути перевірено стійкість укосів або надійність кріплення стінок виїмки. Прохід до виїмки з укосами, що зволожувалися, можливий лише після огляду стану стінок виїмки та обвалення нестійкого ґрунту у місцях, де виявлено «козири» або тріщини (відшарування). Навіси або відшарування ґрунту, що виникають під час розробки виїмки, руйнуються зверху (попередню зону обрушення звільняють від людей та робочого інструменту), а в разі виявлення в стінках виїмки великого каміння або великогабаритних залишків будівельних матеріалів вони видаляються з виїмки з подальшим підсипанням та ущільненням ґрунтом до проектною відмітки.

3.1.3. Прохід у виїмку повинен здійснюватися через улаштований трап шириною не менше 0,6 м кутом нахилу не більше 60°, з перильним огородженням висотою 1,1 м. Під час роботи на укосах виїмки глибиною понад 3 м і крутість укосу понад 1:1 (45°) та за вологої поверхні укосу крутістю понад 1:2 (30°) вживаються заходи щодо запобігання падінню працюючого внаслідок ковзання по поверхні укосу (наприклад, за допомогою використання драбини, рятувального поясу, закріпленого за надійну опору або страхувальну мотузку). У вузьких виїмках допускається застосовувати приставні інвентарні драбини. Для переходу через виїмку використовуються робочі настили, виконані з дошки товщиною не менше 40 мм, шириною не менше 0,6 м та з перилами висотою 1,1 м.

3.1.4. Ґрунт з виїмки, робочий інструмент та матеріали повинні розміщуватися на відстані не ближче 0,5 м від зовнішнього краю (бровки) виїмки. У разі виймання ґрунту з виїмки з використанням уступів ширина останніх не повинна бути меншою 0,7 м, а висота – не більше 1,5 м.

3.1.5. Під час роботи положення робочого інструмента не має допускати можливості його скочування або падіння. Під час розробки виїмки працівники розміщуються таким чином, щоб не травмувати один одного робочим інструментом. Робочий інструмент повинен використовуватися за призначенням.

3.1.6. В охоронній зоні діючих інженерних мереж не допускається використовувати ударний інструмент. Не допускається використовувати землерийну техніку за умови наближення її робочого органу до інженерної мережі на мінімально допустимій відстані, величина якої залежить від виду інженерної комунікації та умов проведення робіт (від 0,2 до 0,5 м).

3.1.7. Не допускається перебування людей у робочій зоні проведення робіт з використанням землерийної техніки, межа небезпечної зони, наприклад екскаватора, дорівнює радіусу дії його робочого органу, що рухається або обертається, плюс 5 м. Розміщення та переміщення будівельно-дорожніх машин та матеріалів повинно здійснюватися за межами призми можливого обвалення ґрунту виїмки.

3.1.8. Розроблювана виїмка повинна захищатися від дії поверхневих вод за допомогою розміщення відвалів ґрунту з нагорної сторони, улаштування водовідводів тощо. Швидкий приток ґрунтових вод у виїмку вимагає штучного водозниження або примусового водовідливу, а для мулових, ґрунтів-пливунів або у разі можливого виносу підземними водами ґрунту – шпунтового кріплення.

3.1.9. Під час проведення земляних робіт повинен здійснюватися постійний контроль за станом укосів або кріплень виїмки, вживатися заходи щодо можливого обвалення ґрунту, особливо після зволоження виїмки атмосферними опадами (за допомогою зменшення крутості укосу або підсилення кріплень стінок виїмки).

3.1.10. Кріплення стінок виїмки або використання всередині виїмки спеціальної переміщуваної захисної клітини є найбільш безпечним способом проведення земляних робіт.

3.1.11. Допускається розробка виїмки без кріплення (з вертикальними стінками) у нескельних і незамерзлих ґрунтах вище рівня ґрунтових вод глибиною не більше:

- 1,0 м – у насипних, піщаних та гравійних ґрунтах (до насипних належать ґрунти, що пролежали у відвалах менше 6 місяців і не піддаються штучному ущільненню);
- 1,25 м – у супіщаних ґрунтах;
- 1,5 м – у глинистих, суглинистих та сухих лесовидних ґрунтах;
- 2,0 м – у особливо щільних нескельних ґрунтах, які вимагають для розробки застосування ломів, кирок та інших ударних інструментів.

3.1.12. Виконання робіт, пов'язаних із перебуванням працівників у виїмках з укосами без кріплень у насипних, піщаних і пилуватоглинистих ґрунтах вище рівня ґрунтових вод або ґрунтах, осушених за допомогою штучного водозниження та таких, що не піддаються зволоженню, допускається за умов дотримання передбачених **таблицею** глибини виїмки, крутості укосу залежно від глибини та виду ґрунту виїмки (для риття виїмки без кріплення у ґрунтах природної вологості).

Таблиця

Найбільша допустима крутість укосу виїмки залежно від глибини виїмки та виду ґрунту виїмки

Вид ґрунту	Мінімально допустима крутість укосу (схилу) виїмки в залежності від її глибини		
	до 1,5 м включно	від 1,5 до 3 м включно	від 3 до 5 м
Насипний незлежаний (ущільнений)	1:0,67 (56°)	1:1 (45°)	1:1,25 (38°)
Піщаний (гравійний, вологий ненасичений)	1:0,5 (63°)	1:1 (45°)	1:1 (45°)
Супіщаний (супісок)	1:0,25 (76°)	1:0,67 (56°)	1:0,85 (49°)
Глинистий (суглинок)	1:0 (90°)	1:0,5 (63°)	1:0,75 (53°)
Глина	1:0 (90°)	1:0,25 (76°)	1:0,5 (63°)
Лесовий (лесовидний)	1:0 (90°)	1:0,5 (63°)	1:0,5 (63°)
Примітки: 1. Крутість укосу – відношення висоти укосу до його основи або висоти насипу до її горизонтального залягання. 2. Першим наведено відношення висоти схилу до його горизонтальної проекції, в дужках – величина кута між направлення схилу і горизонтальною площиною в градусах. 3. До незлежаних насипних ґрунтів належать ґрунти з давністю відсипання до 2 років для піщаних; до 5 років – для пилуватоглинистих ґрунтів. 4. У разі нашарування різних видів ґрунту крутість укосу (схилу) визначають за найменш стійким видом стосовно обвалення укосу.			

3.1.13. Вибір типу кріплення за глибини виїмки до 3,0 м залежить від виду ґрунту та її вологості. Стінки виїмки глибиною до 3 м повинні закріплюватися відповідно до таких вимог:

- ґрунт природної вологості (за винятком сипких) – кріплення горизонтальне з просвітом в одну дошку;
- ґрунт підвищеної вологості та сипкий – суцільне вертикальне або горизонтальне кріплення;
- усі види у разі сильного притоку ґрунтових вод – шпунтова огорожа із забиванням на глибину не менше ніж 0,75 м у шар, що є підстилаючим вологонепроникним.

3.1.14. За відсутності інвентарних щитів та типових деталей кріплення виїмки глибиною до 3 м виготовляється на місці. Для кріплення ґрунтів природної вологості (крім піщаних) застосовуються дошки хвойних та листяних порід товщиною не менше 40 мм, а при підвищеній вологості – не менше 50 мм. Дошки улаштовуються за вертикальні стояки щільно до ґрунту та укріплюються пристроями для розпирання у такий спосіб:





- стояки кріплення встановлюються на відстані не далі 1,5 м один від одного;
- відстань між пристроями для розпирання по вертикалі не повинна перевищувати 1 м;
- над краями виїмки верхні дошки повинні виступати не менше ніж на 0,15 м;
- вузли кріплення, на які опираються полиці для перекидання ґрунту, повинні бути міцними, а полиці огорожуватися бортовими дошками, висотою не менше 0,15 м.

3.1.15. Доцяті кріплення у виїмці розбирають знизу вгору у міру засипки цих виїмок ґрунтом. Кількість дощок, що одночасно виймаються по висоті, не повинна перевищувати трьох, а в сипучих та нестійких ґрунтах – однієї дошки. Перед вийманням дощок нижньої частини кріплення в її верхній частині повинні встановлюватися тимчасові нові пристрої для розпирання, після чого дозволяється виймати старі пристрої для розпирання. В особливо небезпечних випадках (інтенсивні пливуни, багато води, тощо) допускається засипання виїмки без виймання кріплення.

3.1.16. У зимовий час у всіх ґрунтах, за винятком сухого піску, відкопування виїмки на глибину промерзання допускається без кріплення. Стінки повинні кріпитися нижче за рівень промерзання. Розробку сухих піщаних ґрунтів незалежно від їх промерзання виконувати з укосами або з улаштуванням кріплення.

3.1.17. Під час зворотної засипки вживають заходів щодо запобігання пошкодженню ізоляційного покриття та зміщенню інженерної мережі (кабелів, трубопроводів), які попередньо засипають піщаним ґрунтом на висоту не менше 0,2 м над її верхом.

3.1.18. Під час проведення земляних робіт заборонено:

- відвалювати ґрунт на розташовані поруч суміжні інженерні комунікації;
- розробляти ґрунт за допомогою підкопування;
- проводити будь-які роботи на поверхні поряд з виїмкою у разі перебування людей у виїмці без кріплення стінок;
- розробляти без кріплення перезволожених піщаних, лесовидних і насипних (неущільнених) ґрунтів;
- допускати перебування у виїмці працівників без виробничої потреби та сторонніх осіб;
- пересуватися по елементах кріплення виїмки;
- використовувати несправні засоби виробництва та неякісні елементи кріплення.

3.1.19. Про всі виявлені під час роботи порушення працівник повинен інформувати керівника робіт та діяти за його вказівками.

3.2. Вимоги безпеки під час роботи у колодязі

3.2.1. До робіт у колодязі залучається бригада у складі не менше ніж 3 особи: одна особа – виконує роботи в колодязі, а дві інші перебувають за межами колодязя: одна особа – для страхування, інша – для нагляду за веденням робіт та надання допомоги працюючому в колодязі.

3.2.2. Перед початком розроблення колодязя визначається порядок контролю газового середовища у ньому, а також порядок сигналізації між працюючими під час проведення робіт. Наприклад, для зв'язку особи-страхувальника з особою, яка перебуває у колодязі, як правило, використовується голосовий зв'язок, але може використовуватися сигналізація за допомогою рятувальної мотузки: один ривок рятувальної мотузки працюючого у колодязі означає «Витягнути тару з ґрунтом» – такий сигнал подає працюючий у колодязі, коли ґрунтом заповнена ємність і необхідно здійснити її піднімання; два ривки – «Спусти тару для ґрунту» – такий сигнал подає працюючий у споруді, коли йому необхідна порожня тара для заповнення ґрунтом, а неодноразові ривки рятувальної мотузки, що подає особа-страхувальник, означають, що працюючий у колодязі повинен піднятися на поверхню – такі самі сигнали, що подає працюючий у колодязі, означають вимогу витягнути його на поверхню.

3.2.3. Робота у колодязі проводиться, як правило, у денний час доби. Умови роботи в колодязі характеризуються підвищеною електробезпекою, тому в колодязях слід використовувати освітлювальний пристрій напругою не вище ніж 12 В у вибухозахисному виконанні.

3.2.4. Робота у колодязі проводиться з використанням захисної каски, рятувального (лямкового) пояса з прикріпленою до нього інвентарної сигнально-рятувальної мотузки довжиною, як правило, на 2 м більше за глибину колодязя, при цьому другий кінець цієї мотузки повинна тримати особа-страхувальник.

3.2.5. Колодязі глибиною більш ніж 1,5 м розроблюють з обов'язковим кріпленням стінок. Для кріплення стінок колодязя використовують як рами (анкера) з вертикально та суцільно закладеними дошками, так й обсадні кільця. Залежно від розміру розроблюваного колодязя для захисту працюючого в колодязі може улаштуватися захисний козирок. Під час виконання робіт площадка навколо колодязя на відстані не менше 2 м огорожується, де не допускається складування ґрунту або інших предметів.

3.2.6. Під час проведення робіт поруч з не перекритим або неогородженим колодязем вживають заходів безпеки, що запобігають падінню предметів та людей у колодязь.

3.2.7. Для переміщення людей в колодязь глибиною до 5 м допускається використання приставної драбини, при більших глибинах використовується мотузкова навісна драбина.

3.2.8. Для виймання ґрунту з колодязя використовується підймальний механізм, вантажозахватний пристрій та відповідна тара (баддя), при цьому в ролі несучого канату підймального механізму використовують сталевий канат діаметром не менше ніж 13 мм або пеньковий – 25 мм.



3.2.9. Підймальний механізм може бути ручним або механізованим. Рух тари без використання направляючих допускається на глибину не більше 4 м, тара повинна заповнюватися до рівня, що не перевищує борти. Під час підймання предметів, що не вміщуються в тару (наприклад, каменів), опускання обсадних кілець та дії небезпечних чинників виробничого середовища, працюючий в колодязі повинен вийти на поверхню. Пошкоджена тара повинна вилучатися з експлуатації та її не має бути у місцях виконання робіт.

3.2.10. У разі завершення виконання робіт всередині колодязя його проріз, як правило, закривають зверху суцільним настилом.

4. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ РОБОТИ

- 4.1. Прибрати робочу зону. Очистити від бруду засоби виробництва, що використовувалися.
- 4.2. Віднести засоби виробництва та невикористані матеріали у відведене для зберігання місце.
- 4.3. Зняти спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту, що використовувалися, очистити їх від бруду, покласти у відведене для зберігання місце та переодягтися. Забороняється зберігати чистий (домашній) та робочий одяг в одній шафі.
- 4.4. Вимити руки водою з милом. По змозі прийняти душ.
- 4.5. Повідомити керівника робіт про всі несправності, що мали місце під час роботи.
- 4.6. Для прибирання робочої зони та засобів виробництва повинен надаватися в кінці зміни необхідний час.

5. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ В АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЯХ

5.1. Під час виконання земляних робіт можуть виникнути такі аварійні ситуації:

- падіння матеріалів, порушення стійкості стінок виїмки та будівельних конструкцій, що перебувають у зоні проведення робіт;
- дія внутрішнього середовища діючих інженерних мереж, що містяться у робочій зоні, внаслідок їх пошкодження;
- дія рухомих робочих частин засобів, що використовуються;
- дія патогенних мікроорганізмів, підвищена загазованість та запиленість повітря робочої зони.

5.2. У разі погіршення самопочуття та з будь-яких інших причин, що вимагають припинення роботи, інформувати за телефоном відповідальну особу та діяти за її вказівками.

5.3. При поганих метеорологічних умовах (гроза, сніг, туман, ожеледиця, швидкість вітру понад 10 м/с тощо) і припинити виконання робіт.

5.4. У разі виявлення аварійної ситуації, не передбачених наявним планом-схемою інженерної мережі або споруди, небезпеки обвалення ґрунту або розташованих поруч споруд, розкопування вибухонебезпечного предмету, дії всередині виїмки небезпечних або шкідливих речовин (наприклад, газу), земляні роботи припиняються, засоби механізації відключається від мережі живлення та працівники виводяться за межі небезпечної зони. Подальше виконання робіт можливе після ліквідації впливу небезпечного чинника, вжиття додаткових заходів безпеки, знешкодження вибухонебезпечного предмету та узгодження (отримання відповідного дозволу на подальше виконання робіт).

5.5. У разі обвалення стінок виїмки вжити заходів щодо визволення потерпілого з-під завалу. Якщо обстановка після аварії або нещасного випадку не загрожує життю та здоров'ю працюючих і не загрожує розширенням аварії, обстановку зберегти такою, що була на момент події.

5.6. У разі ураження електричним струмом насамперед звільнити потерпілого від дії струму, для чого вимкнути рубильник. Якщо це неможливо, відсунути провід сухою палицею або відтягнути потерпілого, використовуючи при цьому діелектричні рукавиці або підручні ізолюючі засоби: суху мотузку, палку, дошку тощо.

5.7. У разі нещасного випадку, пожежі та інших надзвичайних ситуацій діяти відповідно до вимог інструкції з охорони праці за основною професією.

(посада керівника підрозділу (організації) — розробника)

Узгоджено:

Керівник (спеціаліст)
служби охорони праці підприємства

Юрисконсульт

Головний технолог

(особистий підпис)

(прізвище, ініціали)

(особистий підпис)

(прізвище, ініціали)

(особистий підпис)

(прізвище, ініціали)

(особистий підпис)

(прізвище, ініціали)

Підготував **Микола Федоренко**

ЗАПИТУВАЛИ – ВІДПОВІДАЄМО



До основних завдань служби охорони праці належить таке: «У разі відсутності впроваджені системи якості відповідно до ISO 9001 опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямі кожного структурного підрозділу і кожного працівника. Забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань» (п. 2.1 НПАОП 0.00-4.35-04 «Типове положення про службу охорони праці»).

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.



Чи має право виявляти недоліки з питань охорони праці підприємства його посадова особа, а саме представник керівництва з якості (згідно з наказом по підприємству «Про необхідність вжиття заходів з усунення недоліків, виявлених у роботі служби охорони праці» та відповідно до Аналітичної записки Директора «Про окремі недоліки в роботі служби охорони»), виявлені під час підготовки сертифікації виробництва, яка не має вищої технічної освіти відповідного напрямку роботи та навчання з питань охорони праці, тому що це право надано, згідно зі ст. 38 Закону України «Про охорону праці», центральному органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Чи може зазначене підприємство по вказаних (на думку представника керівництва з якості) недоліках з питань охорони праці вчиняти певні дії щодо провадження господарської діяльності, згідно із зареєстрованою у 2013 році відповідною декларацією?

За зверненням читача журналу В. І. Павлової

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 26.10.2015 № 3757/0/4.4-06/6/ДП-15



Державна служба України з питань праці розглянула звернення та повідомляє таке.

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон) роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці згідно з нормативно-правовими актами, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи охорони праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їхні обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Необхідно зауважити, що згідно з Типовим положенням про службу охорони праці, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України 15.11.2004 № 255 та зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 01.12.2004 за № 1526/10125, одним із основних завдань служби охорони праці у разі відсутності впроваджені системи якості відповідно до 180 9001 є опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння удосконаленню діяльності в цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника, забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань.

Враховуючи затверджену Законом норму щодо безпосередньої відповідальності роботодавця за порушення вимог законодавства з охорони праці, йому надано право на влас-

ний розсуд встановлювати механізм внутрішнього контролю на підприємстві за станом охорони праці та виконанням відповідальними за охорону праці посадовими особами своїх повноважень.

Правові основи господарської діяльності (господарювання) регулюються Господарським кодексом України (далі – Кодекс).

Згідно зі ст. 6 Кодексу одним із основних принципів господарювання в Україні є обмеження державного регулювання економічних процесів у зв'язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки, добросовісної конкуренції у підприємництві, екологічного захисту населення, захисту прав споживачів та безпеки суспільства і держави. Чинне законодавство надає можливість роботодавцю самостійно визначати особливості управління діяльністю суб'єкта господарювання.

Звертаємо Вашу увагу, що листи центральних органів виконавчої влади мають лише інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Заступник Голови Держпраці О. Румежак



Просимо надати письмове роз'яснення щодо таких питань:

1. Де і які посадові особи товариства (у якому складі) обов'язково повинні проходити в спеціалізованих установах навчання та перевірку знань з питань охорони праці у встановленому Типовим положенням порядку?

2. Які посадові особи (керівники підрозділів) товариства мають право проводити інструктажі з охорони праці на робочих місцях та чи є обов'язковим їх навчання в спеціалізованих установах?

3. Чи є обов'язковим навчання в спеціалізованих установах усіх керівників структурних підрозділів товариства (наприклад, головного бухгалтера, директора департаменту маркетингу), або достатньо навчання керівника товариства, його заступника, директора технічної служби, головного лікаря, які безпосередньо пов'язані з організацією безпечного ведення робіт?

4. Який порядок проходження навчання та перевірки знань із загальних питань охорони праці на робочих місцях товариства?

За зверненням підприємства

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

від 02.12.2015 № 5160/0/4.4-06/6/ДП-15



Державна служба України з питань праці розглянула лист про навчання та перевірку знань з питань охорони праці й повідомляє.

Загальна норма щодо навчання та перевірки знань з питань охорони праці закріплена у ст. 18 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон), відповідно до якої працівники повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій.

Відповідно до розділу 3 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 р. за №231/10511 (далі – Типове 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 аварії.

Разом з тим підприємству надано право самостійно визначати порядок навчання і перевірки знань з питань охорони праці. З урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці розробляються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими мають бути ознайомлені працівники.

Організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників, у тому числі під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємстві, здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким роботодавець доручив організацію цієї роботи.

До основних напрямів діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників належить «забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років» (частина 1 ст. 4 Закону «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI).

У разі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників для виконання робіт з підвищеною небезпечністю кількість годин для вивчення предмета «Охорона праці» визначають з урахуванням специфіки професії, умов праці та строку навчання, але не менш як кількість, що передбачена Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці (ст. 8 Закону «Про професійний розвиток працівників»).



Навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання входить до Переліку видів робіт підвищеної небезпеки, які виконуються на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки (додаток 6 до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою КМУ від 26.10.2011 № 1107).

Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці підприємства, склад якої затверджується наказом керівника. Усі члени комісії в порядку, установленому Типовим положенням, повинні пройти навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Порядок проведення навчання посадових осіб визначено розділом 5 Типового положення.

У Додатку 3 Типового положення наведено Перелік посад посадових осіб, які проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці, серед яких керівники, заступники керівників, головні спеціалісти, керівники основних виробничих та технічних служб підприємств, установ і організацій, об'єднань підприємств незалежно від форм власності та характеру виробничої діяльності, які безпосередньо пов'язані з організацією безпечного ведення робіт. Відповідно до п. 5.1 Типового положення посадові особи, згідно з переліком під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, навчаються згідно з Типовим тематичним планом і програмою навчання з питань охорони праці посадових осіб.

Пунктом 5.4 Типового положення встановлено, що посадові особи малих підприємств, де немає можливості провести навчання безпосередньо на підприємстві та створити комісію з перевірки знань з питань охорони праці, проходять навчання у навчальних закладах та установах, які в установленому Типовим положенням порядку проводять відповідне навчання. Перевірка знань з питань охорони праці таких посадових осіб проводиться комісією, створеною місцевим органом виконавчої влади або територіальним управлінням спеціально вповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці за участю представників інших органів державного нагляду за охороною праці.

Розділом 6 Типового положення регламентується організація проведення інструктажів з питань охорони праці.

Пунктом 6.1 Типового положення визначено, що працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий і цільовий.

Інструктажі проводяться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Звертаємо Вашу увагу, що листи центральних органів виконавчої влади мають лише інформативний характер і не встановлюють правових норм.

Заступник Голови Держпраці О. Румежак



Просимо Вас:

1) розтлумачити норму п. 3.13 Типового положення щодо визначення процедури перевірки знань працівників з питань охорони праці у формі тестування за допомогою технічних засобів (автоекзаменатори, модульні тести тощо);

2) надати роз'яснення щодо відповідності вимогам законодавства України з охорони праці – впровадження у власну систему навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві додаткової норми: тестування з охорони праці може проводитися без обов'язкової участі комісії в одному місці з працівником, що проходить перевірку знань, за умови забезпечення контролю за цим порядком з боку роботодавця та в подальшому її практично використовувати в межах підприємства.

За зверненням підприємства

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
від 01.02.2016 № 881/2/4.4-ДП-16



Державна служба України з питань праці розглянула лист і повідомляє.

Загальна норма щодо навчання та перевірки знань з питань охорони праці закріплена у ст. 18 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон), відповідно до якої працівники повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій.

«Допускається при проведенні перевірки знань використання контрольно-навчальних засобів на базі персональних електронно-обчислювальних машин для всіх видів перевірок з наступним усним опитуванням, окрім первинної» (п. 2.14 розділу IV Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Мінпаливенерго від 25.07.2006 № 258).

Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві регламентовано розділом 3 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі – Типове положення).

Відповідно до п. 3.2 Типового положення на підприємстві на основі Типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці, розробляються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими мають бути ознайомлені працівники.

Типове положення встановлює форми і методи проведення навчання та вимоги до перевірки знань з питань охорони праці.

Так, п. 3.10 Типового положення визначає, що перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань підприємства, склад якої затверджується наказом керівника.

Згідно з п. 3.11 Типового положення члени комісії повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці в порядку, встановленому Типовим положенням.

Пунктом 3.13 Типового положення законодавець встановлює перелік форм проведення перевірки знань з питань охорони праці: тестування, залік або іспит. Тестування проводиться комісією за допомогою технічних засобів, залік або іспит – за екзаменаційними білетами у вигляді усного або письмового опитування. Визначений Типовим положенням перелік технічних засобів, за допомогою яких проводиться тестування, не є вичерпним.

Відповідно до п. 3.14 Типового положення встановлено, що результат перевірки знань з питань охорони праці оформлюється протоколом засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці. У ньому зазначається перелік нормативно-правових актів, за якими проводилася перевірка знань, відомості про голову та членів комісії, а також про працівників, які проходять перевірку, та рівень знань.

Протокол підписують голова та члени комісії. Своїм підписом вони підтверджують, по-перше, особисту участь у здійсненні перевірки знань, а по-друге, про прийняття колегіального рішення щодо рівня знань і навичок, які проявив працівник, у тому числі відповідну його візуальну та документальну ідентифікацію.

Ураховуючи зазначене, можна зробити висновок, що без присутності членів комісії перевірка знань з питань охорони праці не буде дійсною.

Стаття 13 Закону встановлює, що роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці.

Чинне законодавство надає роботодавцю право самостійно визначати порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві, у тому числі і встановлювати процедури проведення тестування за допомогою технічних засобів, але із обов'язковим дотриманням та врахуванням імперативних норм у частині вимог до проведення відповідного навчання та перевірки знань.

На додаток слід зазначити, що відповідно до п. 3.18 Типового положення організаційне забезпечення роботи комісії (організація проведення перевірки знань, оформлення, облік та зберігання протоколів перевірки знань, оформлення та облік посвідчень) покладається на суб'єкт господарювання, яким проводилося навчання з питань охорони праці. Термін зберігання протоколів перевірки знань не менше 5 років.

Перший заступник Голови Держпраці

Перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади Ради міністрів АР Крим, заступники керівників обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій; керівники об'єднань підприємств, керівники підприємств (чисельністю понад 1000 працівників), керівники та фахівці служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств; експерти технічні з промислової безпеки; керівники та викладачі кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, керівники і штатні викладачі галузевих навчальних центрів проходять навчання у Головному навчально-методичному центрі Держпраці (п. 5.2 НПАОП 0.00-4.12-05).



Просим разъяснить порядок трудоустройства инвалидов на предприятие. Согласно ст.17 раздела IV Закона Украины № 876-XII от 21.03.1991 «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» «Предприятия за счет средств Фонда социальной защиты инвалидов или по решению городского совета за счет собственных средств, в случае необходимости, создают специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов... Отказ в заключении трудового договора... не допускается, за исключением случаев когда по заключению МСЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей или продолжение трудовой деятельности угрожает ухудшению состояния здоровья инвалидов».

Наше частное предприятие планирует выполнять ремонтные работы в действующих цехах Днепровского металлургического комбината, офис



До нормативних документів, які визначають права інвалідів, належать: Закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII; Закон «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 № 2961-IV; постанова КМУ «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 31.01.2007 № 70; ДБН В.2.2-17:2006 «Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення».

предприятия будет находиться на промышленной площадке ДМКД (на расстоянии более 2 м от центральной проходной ДМКД).

Для выполнения ремонтных работ предприятие получает разрешительные документы на выполнение:

газоопасных работ, возведение, монтаж и демонтаж зданий, сооружений, укрепление их аварийных частей, сварочные и газопламенные работы, монтаж, наладку, техническое обслуживание, реконструкцию машин, механизмов повышенной опасности, в том числе ГПМ;

работ в колодцах, шурфах, траншеях, котлованах, бункерах, замкнутых пространствах;

земляных работ, выполняемых на глубине более 2 м или в зоне расположения подземных коммуникаций;

изолировочных работ;

верхолазных работ;

эксплуатацию грузоподъемных механизмов и машин.

Ремонтные работы будут выполняться в основных действующих цехах ДМКД, в том числе: доменном, конвертерном, кислородно-компрессорном, ТЗЦ, цехе водоснабжения, аглофабрике, новопрокатном цехе, газовом цехе, сортопрокатном цехе, осепрокатном цехе и других, в которых присутствуют превышения вредных веществ в воздухе рабочей зоны, работают грузоподъемные механизмы, вращающееся оборудование и др. Выполняемые в цехах, по графику, замеры воздуха рабочей зоны указывают на превышения оксида железа и марганца на рабочих местах. Данные рабочие места сотрудники предприятия должны посещать для выполнения производственных задач, при этом возможно влияние таких вредных производственных факторов как: повышенная температура оборудования, высота, загазованность, запыленность, химические факторы.

Предприятие расположено на значительном расстоянии от проходных ДМКД, при следовании к офису предприятия необходимо пересекать значительное количество железнодорожных путей, на которых находятся составы с раскаленным металлом, и автомобильные дороги с интенсивным движением технологического транспорта.

Перечисленные выше вредные производственные факторы влияют на здоровье работающих. Принимая во внимание то, что инвалиды являются работниками с ограниченными возможностями, в соответствии с требованиями ст. 17 раздела IV Закона Украины № 876-XII от 21.03.1991г. «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» просим разъяснить возможность использования труда инвалидов; в данных условиях и необходимость регистрации частного предприятия в Фонде инвалидов.

За зверненням приватного підприємця А. Ю. Петрова

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 18.05.2016 № 5507/2/4.2-ДП-16



Державна служба України з питань праці розглянула лист і повідомляє таке. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (далі – Закон № 876-XII) з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів їм забезпечується право працювати на підприємствах (об'єднаннях), в установах і організаціях зі звичайними умовами праці. Відповідно, в умовах, коли специфіка підприємства зумовлює пов'язаність переважної більшості посад на підприємстві з особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, де заборонена праця інвалідів, праця інвалідів має використовуватися на такому підприємстві з урахуванням такої специфіки. При визначенні нормативу для працевлаштування інвалідів слід враховувати лише ту кількість робочих місць, які не пов'язані зі шкідливими важкими та небезпечними умовами праці.

Водночас, відповідно до вимог ст. 25 Закону № 876-XII підприємства, установи та організації, фізичні особи, які використовують найману працю, створюють безпечні і нешкідливі для здоров'я умови праці, вживають заходів щодо запобігання інвалідності та відновлення працездатності інвалідів. У разі працевлаштування інвалідам забезпечують розумне пристосування робочих місць.



Інвалід – людина, що має порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму, у тому числі з ураженням опорно-рухового апарату, вадами зору і дефектами слуху, що призводять до обмеження життєдіяльності і викликають необхідність його соціального захисту (розділ 3 ДБН В.2.2-17:2006 «Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення»).

Відповідно до частини п'ятої ст. 24 Кодексу законів про працю України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Згідно з вимогами ст. 5 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон), під час укладення трудового договору роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Стаття 6 Закону надає право працівникові відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

Згідно з вимогами ст. 12 Закону, підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Стаття 17 Закону зобов'язує роботодавця за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

Також роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

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», посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах, зазначених у Переліку робіт з підвищеною небезпекою та Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженому наказом МОЗ та Держнаглядом праці від 23.09.1994 № 263/121 і зареєстрованому Міністерством юстиції України 25.01.1995 № 18/554 проходять щорічне спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Згідно з частиною сьомою ст. 19 Закону № 876-XII, підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, в яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, реєструються у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів за своїм місцезнаходженням і щороку подають цим відділенням звіт про зайнятість та працевлаштування інвалідів.

Відповідно до ст. 20 Закону № 876-XII, підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим ст. 19 Закону № 876-XII, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські

Відповідно до вимог ДБН В.2.2-17:2006 будинки і споруди мають бути пристосовані до потреб маломобільних груп населення, до яких належать й інваліди.



Відповідно до ст. 7 Закону «Про охорону праці»: – працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством; – у разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом.

Перший заступник Голови Держпраці



Прошу Вас дати роз'яснення.

Після проведеної атестації РМ за умовами праці за участю фахівців спеціалізованої організації було рекомендовано вживання молока для трьох професій у товаристві: газоелектрозварник, машиніст котельні, слюсар-ремонтник (під час виконання ковальських робіт з використанням твердого палива). Яким НД передбачено видача молока (як профілактичного засобу), якщо працівники вищеперелічених професій, у своїй роботі не виробляють і не застосовують хімічні препарати (як цим це зазначено у відповідному НД про видачу молока), а лише працюють під їхнім впливом?

*За зверненням начальника відділу охорони праці
адміністративно-правового департаменту*

ПАТ «Малинська паперова фабрика – ВАЙДМАНН» Г. Фальківської

**ЛИСТ ДЕПАРТАМЕНТУ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
від 01.06.2016 № 667/4.3/4.1-зв-16**



Департамент з питань праці Держпраці розглянув звернення щодо надання роз'яснення про безплатну видачу молока на роботах із шкідливими умовами праці та повідомляє.

Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці закріплене частиною першою ст. 7 Закону України «Про охорону праці» і передбачають, зокрема, безплатне забезпечення працівників, зайнятих на цих роботах, молоком або рівноцінними харчовими продуктами.

Відповідно до постанови Держкомпраці СРСР Президії ВЦРПС від 16.12.1987 № 731/П-13 підприємства (об'єднання) самостійно вирішують всі питання, пов'язані з безплатною видачею робітникам і службовцям молока або інших рівноцінних харчових продуктів, на основі Переліку хімічних речовин, при роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується споживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, затвердженого Міністерством охорони здоров'я СРСР 04.11.1987 № 4430-87.

Віднесення робіт до категорії із шкідливими та важкими умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації за роботу в цих умовах залежить від результатів атестації робочих місць за умовами праці, порядок проведення якої затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442.

Оцінка умов праці та реалізація прав трудящих на пільги і компенсації залежно від шкідливих та небезпечних виробничих факторів здійснюється відповідно до Методичних рекомендацій, затверджених постановою Міністерства праці України від 01.09.1992 № 41.

Ступінь шкідливості і небезпечності кожного фактора виробничого середовища і трудового процесу, а також гігієнічна оцінка умов праці у разі дії хімічного фактора здійснюється відповідно до Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248 (далі – Гігієнічна класифікація праці).

Клас умов праці встановлюється за максимальними разовими концентраціями шкідливих речовин (а також за середньозмінними за наявності затвердженої Міністерством охорони здоров'я України середньозмінної концентрації) відповідно до додатка 1 до Гігієнічної класифікації праці.

Враховуючи вищезазначене, право на безкоштовну видачу молока або інших рівноцінних харчових продуктів мають працівники за умови, якщо концентрація хімічних речовин на відповідних робочих місцях перевищує гранично допустиму концентрацію, що має бути підтверджено результатами атестації робочих місць.

Також звертаємо увагу, що відповідно до частини третьої ст. 7 Закону України «Про охорону праці» роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати згідно з ко-

лективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством, зокрема безкоштовну видачу молока або інших рівноцінних харчових продуктів у випадках, коли концентрація хімічних речовин на робочому місці не перевищує гранично допустиму.

Водночас звертаємо увагу на те, що листи Держпраці не є нормативно-правовими актами та носять інформаційний, рекомендаційний характер.

Заступник директора департаменту І. Дегнера



Працівник працює за відрядною системою оплати праці. Він виконує норму раніше, ніж закінчується робоча зміна, бо має досвід роботи понад 6–8 років.

Працівники, які цю саму норму виконують за повну робочу зміну, мають досвід роботи 2–4 роки.

Чи може працівник піти додому до закінчення робочої зміни, виконавши змінне завдання?

За зверненням редакції журналу

**ЛИСТ ДЕПАРТАМЕНТУ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
від 25.07.2016 № 7804/4/4.1-ДП-16**



Департамент з питань праці Держпраці розглянув лист і повідомляє.

Згідно зі ст. 85 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені й комплексні норми.

Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації та раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм.

Нормальна тривалість робочого часу відповідно до ст. 50 КЗпП України не може перевищувати 40 годин на тиждень. Статтею 57 КЗпП України передбачено, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства.

Згідно зі ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни тощо. Залишення робочого місця до закінчення робочого часу, незалежно від факту дострокового виконання планового завдання, є порушенням трудової дисципліни, яке може тягнути за собою дисциплінарну відповідальність.

Водночас, відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» основною заробітною платою є винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Таким чином, виконання норми праці за короткий час або її перевиконання компенсується працівнику у вигляді підвищеної оплати праці, але не дає йому можливості залишати робоче місце до закінчення робочого часу. У разі, якщо з певних причин працівнику необхідно залишати робоче місце раніше встановленого часу, він може звернутися до роботодавця із проханням щодо встановлення йому неповного робочого часу із оплатою за фактично виконану роботу відповідно до статті 56 КЗпП України.

Директор департаменту В. Сажієнко

Гнучкий графік роботи – форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. Вимоги до гнучкого графіку роботи визначають Рекомендації щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах, організаціях народного господарства, затверджені постановою Держкомпраці СРСР і ВЦПС від 30.05.1985.

Гнучкий графік роботи встановлюється за погодженням між власником і працівником як при прийомі на роботу, так і в процесі роботи, за погодженням з профкомом і з урахуванням думки трудового колективу. Елементами гнучкого графіка є такі: змінний (гнучкий) робочий час – початок і закінчення робочого дня; фіксований час – час обов'язкової присутності на роботі; перерви для відпочинку і харчування; тривалість облікового періоду.



Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці обираються на підприємствах, де немає професійної спілки, для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці (п. 1.3 Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, затвердженого наказом Держгірпромнагляду від 21.03.2007 № 56).



1. На нашем предприятии некоторые представители трудового коллектива не являются членами профсоюза. Согласно ст. 41 Закона Украины «Об охране труда» общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда осуществляют профсоюзные организации.

А в случае отсутствия на предприятии профсоюзной организации такой контроль осуществляют уполномоченные трудового коллектива.

Согласно п. 3.10 Типового положения о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда в состав комиссии по проверке знаний по вопросам охраны труда на предприятии входит представитель профсоюза или уполномоченный трудового коллектива по вопросам охраны труда или достаточно только представителя профсоюзной организации.

Прошу разъяснить исходя из вышеизложенного: обязательно ли участие в составе комиссии и представителя профсоюза, и уполномоченного по вопросам охраны труда.

2. Согласно п. 7.1. Типового положения о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда после проведения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте вновь принятый работник должен пройти стажировку. Стажировка, как правило, проводится во время профессиональной подготовки на право выполнения работ с повышенной опасностью.

В соответствии с п. 4.1. этого положения, работники, занятые на работах с повышенной опасностью или где требуется профотбор, проходят специальное обучение по вопросам охраны труда до начала работы и ежегодно.

Просим дать разъяснение: является ли нарушением проведение проверки знаний по вопросам охраны труда у вновь принятого работника, которому предстоит выполнять работу с повышенной опасностью, комиссией предприятия непосредственно после проведения специального обучения по вопросам охраны труда перед назначением ему стажировки на рабочем месте или она проводится после стажировки?

После стажировки мастер перед допуском работника к самостоятельной работе в свою очередь проводит проверку усвоения работником безопасных приемов работы с отметкой в Журнале проведения инструктажей по охране труда.

*За зверненням керівника відділу охорони праці
Дніпропетровського метрополітену В. І. Губарева*

ЛИСТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ від 02.08.2016 № 8104/1/4.4-ДП-16



Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) розглянула звернення та повідомляє.

Організація проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці регламентується Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, яке затверджене наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15 і зареєстроване в Мін'юсті України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі – Типове положення).

Пунктом 3.1 Типового положення визначено, що працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі та студенти під час трудового і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

Згідно з п. 3.10 Типового положення перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці (далі – комісія) підприємства, склад якої затверджується наказом керівника.

До складу комісії входять у тому числі представник профспілки або вповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (далі – уповноважені з питань охорони праці).

Статтею 41 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон) визначено, що професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці. У разі відсутності

Уповноважені з питань охорони праці обираються простою більшістю голосів, відкритим голосуванням та на строк, визначений загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства або цеху, зміни, ділянки, бригади, ланки тощо. Уповноваженим з питань охорони праці не може бути обраний працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за забезпечення безпечних і здорових умов праці (п. 1.5 Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці).

професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють уповноважені з питань охорони праці.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Діяльність уповноважених з питань охорони праці регулюється Типовим положенням про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, яке затверджене наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 21.03.2007 № 56 та зареєстроване в Міністерстві юстиції України 06.04.2007 за № 316/13583.

Уповноважені з питань охорони праці обираються на підприємстві загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Чисельність таких осіб визначається залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов і праці в кожному виробничому підрозділі (цеху, зміни, дільниці, бригаді, ланці тощо).

Представництво членів профспілки або уповноважених з питань охорони праці у складі комісії передбачено з метою захисту прав працівників, зокрема в частині проведення навчання, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці.

З огляду на зазначене під час формування на підприємстві складу комісії необхідно забезпечити захист інтересів як працівників, які є членами профспілок, так і тих, хто не вступав до створених на підприємстві громадських організацій, за допомогою включення до її складу делегованих представників.

Додатково повідомляємо, що положення нормативно-правових актів з охорони праці не забороняють і тим самим надають можливість включення до складу комісії представників профспілок, членами якої є працівники та уповноважені з питань охорони праці (за наявності на підприємстві) одночасно.

Щодо питання послідовності проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та стажування працівників повідомляємо.

Відповідно до вимог Типового положення навчання та перевірка знань з питань охорони праці, в тому числі спеціальне навчання, проводиться в процесі прийняття працівників на роботу, тобто до початку виконання трудових обов'язків.

В свою чергу, пунктом 1.7 Типового положення визначено, що стажування — це набуття особою практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'язків на робочому місці підприємства після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця.

У процесі стажування працівники повинні виконувати роботи, які за складністю, характером, вимогами безпеки відповідають роботам, що передбачаються функціональними обов'язками цих працівників (п. 7.7 Типового положення).

З огляду на зазначене стажування новоприйнятих працівників передбачає виконання робіт і проводиться після відповідного навчання і перевірки знань з питань охорони праці.

Звертаємо Вашу увагу, що листи центральних органів виконавчої влади мають лише інформативний характер і не встановлюють правових норм.

Голова Держпраці Р. Чернега



Працівник, що має стаж за фахом не менше трьох років, який переходить з одного робочого місця на інше, і при цьому характер його роботи та тип устаткування, на якому він працюватиме, не змінюються, звільняється від проходження стажування (п. 2.9 розділу IV Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Міністерства палива та енергетики 25.07.2006 № 258).

У разі переходу на інше підприємство чи переведення на іншу посаду у межах одного підприємства або у зв'язку з перервою в роботі електротехнічному працівнику, який успішно пройшов перевірку знань, рішенням комісії з перевірки знань може бути підтверджена та група з електробезпеки, яку він мав до зазначеного переходу або перерви в роботі (п. 2.16 розділу IV Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Мінпаливенерго від 25.07.2006 № 258).

Рубрику веде
Тетяна Бреус



ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Просимо надсилати запитання до редакції у зручний для Вас спосіб на вказану адресу. Ваші запитання розглянуть компетентні фахівці, а їхні відповіді будуть опубліковані на сторінках додатка.

Адреса
для письмової кореспонденції:
Державне підприємство
«Редакція журналу «Охорона праці»,
вул. Попудренка, 10/1,
м. Київ, 02100.
Електронна пошта:
dnopop@gmail.com

Під час оформлення запитань та їх надсилання до редакції поштою або на електронну адресу просимо дотримуватися вимог статті 5 Закону України «Про звернення громадян».



Редакція журналу «ОХОРОНА ПРАЦІ»

Ціни від виробника!

Знаки безпеки, що відповідають Технічному регламенту,
стандартні і на замовлення



ВІДПОВІДАЛЬНИЙ
ЗА ПОЖЕЖНУ БЕЗПЕКУ



Передплачуєте єдиний в Україні
державний науково-виробничий
журнал «Охорона праці»

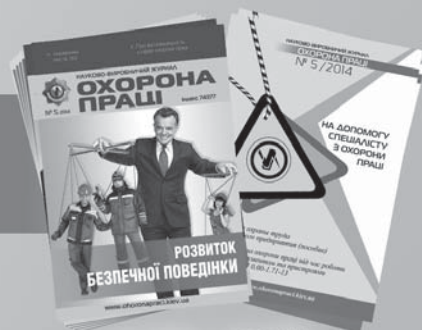
Індекси журналів:

«Охорона праці» – 74377

«Охорона труда» – 74378

Поліграфічні послуги:

знаки безпеки,
брошури, буклети,
календарі, грамоти, листівки
(044) 559-62-79



64 стор. + 64 стор.
КОРИСНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Плакати з охорони праці

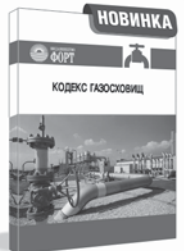


Надаємо рекламні
послуги на сторінках
журналу та додатка
тел.: (044) 296-05-65,
296-82-56

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

02100, Київ-100, вул. Попудренка, 10/1,
тел./факс (044) 559-19-51, тел. 558-74-27

ЛІТЕРАТУРА: НОРМАТИВНА, ТЕХНІЧНА,
НАВЧАЛЬНА, ДОВІДКОВА



Російською
та українською
мовами

ЗНАКИ ДОРОЖНІ, ЗНАКИ БЕЗПЕКИ



КОЛЬОРОВІ НАОЧНІ ПОСІБНИКИ:
СТЕНДИ, ПЛАКАТИ, ПЛАНШЕТИ



ЖУРНАЛИ, ПОСВІДЧЕННЯ,
ІНСТРУКЦІЇ, БЛАНКИ

Докладну інформацію та повний каталог продукції
отримайте у Вашого менеджера

УСІ ЧИННІ
В УКРАЇНІ ДСТУ,
ГОСТИ



Поштова адреса:
61023, м. Харків
а/с 10325
www.fort.kharkiv.com

Центральний офіс у Харкові:
пров. Театральний, 11/13, к. 518
Тел.: (057) 714-09-08, 714-20-57,
715-63-65, 760-17-08, 715-66-77
e-mail: fortsales@ukrpost.ua

Офіс у Києві:
вул. Саксаганського, 110, оф. 5
Тел.: (044) 229-09-84
Факс: (044) 234-94-63
e-mail: fort@kv.ukrtel.net