

Украинские
города
не сдаются

с. 4

Основан в 1994 году

ОХРАНА ТРУДА

НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЖУРНАЛ

3/2022 (333)

индекс 74378

www.ohoronapraci.kiev.ua



**Закройте небо
над Украиной!**

Производственный травматизм в 2021 году с. 26

Когнитивные предубеждения и оценка риска с. 38

Учимся оказывать домедицинскую помощь с. 52



Передплата на 2022 рік

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

Оформіть передплату на журнал
«Охорона праці» у зручний для Вас спосіб:



через редакцію за телефонами:

(098) 598-34-17, (067) 288-03-73, (063) 102-67-68



через відділення Укрпошти за індексами:

• 74377 – укр. мова

• 74378 – рос. мова

або на сайті <http://presa.ua/>



через передплатні агенції у вашому місті



ohoronapraci.kiev.ua



mail@ohoronapraci.kiev.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) 390 7786, 0800 500 388

Офіційний дистриб'ютор засобів
індивідуального захисту



Online: ZOOM

START: ШКОЛА КЕРУВАННЯ РИЗИКАМИ

10 модулів



RISK
MANAGEMENT

Спікери



Сергій Росс



Віталій Цопа

Джаннет
Аршимова



БЕРЕЗЕНЬ-КВІТЕНЬ

(044) 333-73-93

Вартість участі - **14 700 грн**,
для передплатників журналу
та Кабінету - **12 420 грн**



РЕЄСТРАЦІЯ





Дорогие украинцы!

Жестокая, ничем не оправданная агрессия России ворвалась в нашу мирную жизнь. Сломала планы, убивает детей, множит сирот, разрушает инфраструктуру, школы, больницы, жилые дома. Война, эвакуация, гуманитарная помощь, блокпосты, ракетные удары, танки, байрактары, воздушная тревога – слова, заполнившие наш повседневный лексикон. Теперь лучшей новостью для каждого стало наутро узнать, что его родные и близкие люди живы, а основной обязанностью каждого гражданина – с оружием в руках защищать Родину, помогать ВСУ, вывозить детей в безопасные места или прятать их в подвалах от обстрелов, помогать ближним, становиться в ряды терробороны или волонтерства, восстанавливать жизнедеятельность городов и сел.

Журнал «Охрана труда» вынужден изменить формат своей работы. Собираем информацию о героизме наших граждан, оказываем посильную помощь армии и волонтерам. Сейчас нет возможности напечатать очередной, мартовский номер. Но мы используем другие доступные нам возможности коммуникации, чтобы распространять важную сегодня правдивую информацию. **Читайте наши материалы на странице в фейсбуке или на официальном вебсайте <http://ohoronapraci.kiev.ua/>.**

Сейчас опасности и риски на производстве, с которыми обычно имели дело специалисты по охране труда в мирной жизни, тускнеют, выглядят мелкими, ведь коварный, зомбированный и запуганный враг пришел с одной целью – убить, уничтожить. Об этом свидетельствуют жуткие кадры видео, фото, которыми переполнены соцсети. **Украина и весь мир впервые столкнулись с ядерным терроризмом.** Враг захватил Чернобыльскую и Запорожскую АЭС, удерживает в заложниках работников этих предприятий, из-за чего возникла угроза масштабной экологической катастрофы.

Ради победы, защиты государства Украина вынуждена сознательно посылать на смерть своих лучших сыновей и дочерей. Под пулями и бомбами работники разных отраслей и профессий обеспечивают разбитые населенные пункты связью, электроэнергией, теплом, водой, продуктами питания, спасают раненых и сами гибнут. Выходят на митинги-протесты, становятся без оружия против взбешенных орков и побеждают врага своим патриотизмом и силой духа. Наши города-герои Волноваха, Гостомель, Мариуполь, Харьков, Херсон, Чернигов вписывают страницы массового героизма и мужества украинского народа. Законы, нормативы, к сожалению, перестают работать. Мерило всему – человеческое достоинство, совесть. **Сегодня важно избежать панических настроений, быть морально устойчивыми, учиться выживать в новых условиях, не поддаваться на провокации коварного врага.** Прятаться от обстрелов и бомбардировок, выживать в завалах, оказывать домедицинскую помощь, поддерживать друг друга, а главное – **верить в ПОБЕДУ** и находить свое место во всенародном сопротивлении варварству XXI века. Обостренное чувство постоянной опасности притупляет природное реагирование на нее, вырабатывает новые качества психики и разума. Но об этом мы будем говорить уже после нашей Победы.

Журнал «Охрана труда» в эти критические для существования государства дни будет выполнять свою миссию. На наших интернет-ресурсах читайте актуальную информацию, рекомендации и консультации специалистов, которые, надеюсь, будут полезны. Публикуем также материалы, которые будут необходимы в период восстановления Украины. Потому что искренне верим в это.

Героизм украинцев войдет в мировую историю, а победа обязательно будет за нами. СЛАВА УКРАИНЕ!

Главный редактор **Дмитрий Матвийчук**

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Андрієвський Юрій Захарович – керівник департаменту охорони праці Федерації профспілок України

Богданова Ольга Віталіївна – голова правління Європейського співтовариства з охорони праці (ESOSH), радник з безпеки праці групи компаній Smart Energy

Бочарова Олена Борисівна – начальник відділу профілактики страхових випадків – головний страховий експерт Фонду соціального страхування України

Засьць Віталій Олександрович – начальник департаменту охорони праці, екологічної та промислової безпеки НАК «Нафтогаз України»

Петченко Ірина Вікторівна – заступник генерального директора з охорони праці компанії СП «Основа-Солсиф»

Рожанський Володимир Анатолійович – начальник Головного управління Держпраці у Харківській області

Савчук Сергій Петрович – Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні

Севрук Анатолій Васильович – консультант з питань охорони праці, ПРАТ «Київський картонно-паперовий комбінат»

Токар Олег Олександрович – директор з розвитку Європейського співтовариства з охорони праці (ESOSH)

Цопа Віталій Андрійович – міжнародний експерт і аудитор систем менеджменту ISO 9001, 14001, 50001 і OHSAS 18001, д-р техн. наук, професор

**Научно-производственный
ежемесячный журнал**

Издается с июля 1994 г.

Свидетельство о государственной
регистрации печатного СМИ:
серия КВ № 23658-13498Р от 17.12.2018

Свидетельство субъекта издательского дела:
серия ДК № 6400 от 18.09.2018

Учредитель: ООО «Редакция журнала
«Охрана труда»

Матвийчук Дмитрий Лаврентьевич
главный редактор
(050) 441-51-37

Солодчук Людмила Николаевна
заместитель главного редактора –
ответственный за выпуск номера
(050) 355-45-64

Федоренко Николай Дмитриевич
заместитель главного редактора
(099) 632-48-13

**По вопросам подписки,
размещения рекламы,
участия в семинарах:**
(044) 333-73-93

Собственные корреспонденты:

Винницкая, Киевская,
Полтавская, Сумская,
Харьковская
и Черниговская обл. –
Фандеев Александр Иванович
(044) 296-01-73

Днепропетровская,
Донецкая, Запорожская,
Кировоградская,
Луганская, Николаевская,
Одесская, Херсонская
и Черкасская обл., АР Крым –
Колесник Сергей Анатольевич
(051) 632-23-29

Волынская, Житомирская,
Закарпатская, Ивано-Франковская,
Львовская, Ровенская,
Тернопольская, Хмельницкая
и Черновицкая обл. –
Якименко Зинаида Степановна
(097) 314-40-74

Точка зрения редакции не всегда
совпадает с мнением авторов материалов.
Ответственность за достоверность фактов,
цитат, собственных имен, географических
названий и т. д. несут авторы публикаций.
За достоверность рекламы несет
ответственность рекламодатель.

Подписано в печать 09.03.2022.
Формат 60×84/8.

© ОХРАНА ТРУДА

Адрес редакции и издателя:
02100, Киев-100, ул. Строителей, 34/1
ООО «Редакция журнала
«Охрана труда»

mail@ohoronapraci.kiev.ua

www.ohoronapraci.kiev.ua

Журнал издается на украинском
и русском языках.

Подписные индексы:

«ОХОРОНА ПРАЦІ» **74377**

«ОХРАНА ТРУДА» **74378**

СОДЕРЖАНИЕ

ВОЙНА 24.02.2022

Украинские города не сдаются 4
Ситуация в самых горячих точках Украины

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Зинаида Якименко
На женских плечах... 6
*Интервью с Ольгой Вильховой,
председателем ГУ Гоструда
во Львовской области*

Олеся Цыбульская
**По-новому об известном,
или Читая Закон** 10
*Экспресс-анализ изменений
в Законе «Об охране труда»*

Евгений Годнев
Консультант в помощь 14
*Как выбрать консультанта,
от качества услуг которого
будет зависеть безопасность
на предприятии*

Николай Федоренко
**О производственном
травматизме в 2021 году** 26
*Анализ травматизма
и профзаболеваемости за год*

Александр Фандеев
Главный ориентир – безопасность 33
*Профессиональные достижения
Натали Журенко,
ведущего инженера по ОТ
ГП «Конотопское лесное хозяйство»*

Александр Фандеев
**Марина Слюсар: «Наверное,
я неправильный начальник!»** 35
*Разговор с руководителем службы ОТ
ЧАО «Завод строительных изделий – 1»*

Сергей Чеберячко
**Когнитивные предубеждения
и оценка риска** 38
*Как беспристрастно действовать
при оценке риска*

Михаил Левицкий
Обходим ментальные ловушки 42
*Какие из них наиболее критичны
для сферы безопасности*

Валентин Медюк
«Безопасная» весна 46
*Безопасность во время весенних
полевых работ*

Сергей Колесник
Риск в поле недооценили 50
*О несчастном случае
на сельхозпредприятии*

Редакция журнала
Мат – оружие против себя 51
О сквернословии в условиях войны

МЕДИЦИНА ТРУДА

Сергей Колесник
**Учимся оказывать
домедицинскую помощь** 52
*Как подготовить персонал для
оказания домедицинской помощи*

На обложке: жители Ирпеня прячутся
под руинами моста от ударов авиации
и артиллерии российских военных
(фото из телеграмм-канала советника
председателя МВД Украины Антона
Герашенко).

ЧИТАЙТЕ
НАС В





**Ищем
талантливых
авторов!**

**Журнал «Охрана труда»
объявляет Конкурс на
лучшую статью – 2022.**

Работы на Конкурс принимаем
с марта по сентябрь.
Подведение итогов и награждение
победителей – в декабре.

О чем писать?

- ✓ Безопасность труда и здоровье работников всех отраслей
- ✓ Система управления охраной труда на предприятии
- ✓ Управление производственными рисками
- ✓ Инструменты охраны труда
- ✓ Социальная защита потерпевших на производстве и т. д.

Статьи и иллюстративный материал
отправлять на mail@ohoronapraci.kiev.ua
с пометкой «НА КОНКУРС СТАТЕЙ».

Укажите ФИО, место жительства,
организацию, в которой работаете,
ученые степени и звания (при наличии),
контактные телефоны. Пришлите свою
фотографию (минимальный размер –
1920x1080 пикселей).

Редакция оценивает статьи по
трем критериям, каждый по
пятибалльной шкале:

- ✓ простота и доступность языка;
- ✓ глубина освещения темы;
- ✓ полезность для профессионалов.

Победителями (первое, второе
и третье места) станут авторы,
чьи статьи наберут наибольшее
количество баллов. **Они получат
ценные подарки и специальные
дипломы.**

Подробности – на сайте журнала «Охрана труда».

TRENDING

Действуем вместе для развития позитивной культуры в сфере безопасности и здоровья на работе

В 2022 году **Всемирный день безопасности и здоровья на работе** (БЗР) будет отмечаться 28 апреля. Его темой станет **участие и социальный диалог в создании позитивной культуры в сфере безопасности и здоровья на работе.**

На протяжении всего периода пандемии COVID-19 мы видим, что устойчивая система БЗР, предусматривающая конструктивное участие правительств, работодателей, работников, учреждений общественного здравоохранения и всех заинтересованных сторон на национальном уровне и на уровне предприятий, играет решающую роль для защиты рабочей среды, безопасности и здоровья работников.

Благодаря эффективному социальному диалогу правительства и социальные партнеры активно участвуют во всех этапах процесса принятия решений по вопросам БЗР. Это имеет важное значение на каждом шагу – от разработки и пересмотра политики и нормативной базы по вопросам БЗР до решения хронических и новых проблем в данной сфере и реального применения этой политики и нормативной базы на уровне рабочего места. Социальный диалог не только способствует совершенствованию политики и стратегий в сфере БЗР, но и является критически значимым для формирования причастности и приверженности, облегчая таким образом путь к их быстрой и более эффективной реализации.

На уровне рабочего места **высокая культура в сфере БЗР – это культура, в которой право на безопасную и здоровую рабочую среду ценят и поощряют как руководители, так и работники.** Позитивная культура в сфере БЗР строится на инклюзивности, достигаемой посредством содержательного привлечения всех сторон к постоянному улучшению состояния безопасности и здоровья на работе. На предприятии с высокой культурой в сфере БЗР работники без колебаний выражают обеспокоенность относительно возможного существования на предприятии рисков или опасностей, а руководители придерживаются опережающего подхода к сотрудничеству с работниками для выработки целесообразных, эффективных и рациональных решений. **Это требует открытого общения и диалога на основе доверия и взаимоуважения.**

Поскольку мы живем в условиях глобального кризиса в области здравоохранения и постоянно сталкиваемся с рисками в мире труда, мы должны **продолжить движение вперед в направлении развития высокой культуры в сфере безопасности и здоровья на работе на всех уровнях.**

По информации МОТ



ВОЙНА... Украинские города не сдаются!

Утром 24 февраля Россия начала широкомасштабное вторжение в Украину. Вооруженные силы Украины держат оборону нашего государства и дают достойный отпор врагу. Вместе мы победим!



Ирпень



Наши Герои – Города-герои

Президент Украины Владимир Зеленский присвоил звание «Город-герой» таким украинским городам: Харьков, Чернигов, Мариуполь, Херсон, Гостомель, Волноваха.



Город-герой Харьков

Вражеские войска продолжают целенаправленно уничтожать объекты критической инфраструктуры **Харькова** и жилые кварталы.

Нацполиция Харьковской области сообщила, что после начала войны России против Украины от авиаударов и артобстрелов на 06.03.2021 погибли по меньшей мере 194 человека. Среди них пять детей. Также ранения от артобстрелов и авиаударов получили 433 человека, среди которых 312 – гражданские.

www.city.kharkov.ua

Ситуация в **Гостомеле** – одном из северо-западных пригородов Киева – остается крайне напряженной с первых дней российского вторжения в Украину. За расположенный в 25 км от центра украинской столицы аэродром «Гостомель» велись ожесточенные бои. В результате российского авиаудара, в частности, был сожжен крупнейший транспортный самолет в мире – уникальный АН-225 «Мрія».

Председатель Гостомельской общины Юрий Ильич Прилипко раздавал хлеб голодным и лекарства больным, утешал отчаявшихся. За это его вместе с побратимами Русланом Карпенко и Иваном Зорей застрелили оккупанты.

Город-герой Гостомель



Город-герой Волноваха

Волноваха умоляет о помощи: армия России почти сравняла город с землей.

6 марта днем из Волновахи удалось эвакуировать 400 человек: это те, кто смог самостоятельно добраться до Новоандреевки, где их ждал транспорт. Однако в Волноваху колонна эвакуационного транспорта зайти не смогла: начался массированный обстрел.

www.radiosvoboda.org
06.03.2022

Город-герой Мариуполь



Защитники **Мариуполя** останавливают попытки врага прорваться в город. Город до сих пор без освещения, воды, газа и связи.

Президент Украины считает обстрел Россией роддома в Мариуполе окончательным доказательством того, что РФ проводит геноцид украинцев.

Отмечается, что российские войска продолжают стрелять по Мариуполю, при этом от вражеского огня разрушены все районы.

С начала полномасштабной войны оккупантами убито 1582 мирных жителя Мариуполя. Об этом 10.03.2022 сообщила прес-служба Мариупольского городского совета в Telegram.

Город-герой Чернигов



На территории примерно двух третей **Чернигова** нет тепла, в отдельных районах нет холодной воды. Человеческие потери достигли 60 погибших и 400 раненых, но город жив и работает.

www.pravda.com.ua
09.03.2022

Буча, Гостомель, Ирпень в Киевской области становятся вторым Донецким аэропортом.

Глава Киевской ОГА Алексей Кулеба рассказал о ситуации в Киевской области. По его словам, наиболее опасными направлениями сегодня являются **Житомирская трасса, Буча – Ирпень – Гостомель, Макаров и север Вышгородского района**. Захватчики продолжают накапливать войска и технику, обстреливают жилые массивы и критическую инфраструктуру, постоянные тревоги из-за возможного авианалета почти по всей области, во всех районах Киевской области идет борьба с диверсионными группами. Областные власти проводят эвакуацию людей и доставку гуманитарной помощи на трудных направлениях.

В четверг, 10 марта, вечером было эвакуировано из **Бучи, Бородинки, Ирпня и Гостомеля** в **Киев** около 20 тыс. человек.

Depo.Kiiv
10.03.2022

Юг Украины – сейчас один из самых горячих регионов. В **Херсоне** продолжаются не только упорные бои, но и проходят мирные митинги, люди выходят на площади, чтобы показать всем, что их город – это Украина и никогда не будет иначе.

В связи с яростным сопротивлением жителей Херсона оккупанты пытаются ввести административно-полицейский режим, для чего в Херсонскую область введены подразделения Росгвардии. Об этом сообщает Генштаб. В результате протестов в Херсонской области россияне задержали более 400 украинцев.

xaxid.net/news
09.03.2022

Город-герой Херсон



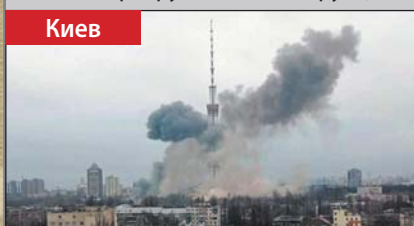
Оккупанты продолжают обстреливать **Киев**. Один из снарядов попал в 24-этажное здание на улице Лобановского.

По предварительной информации, это была крылатая ракета. Имеется угроза разрушения конструкций.

Киев



Вечером 1 марта в **Киеве** российские оккупанты дважды обстреляли телебашню возле Бабьего Яра, вследствие чего пять человек погибли. Кроме того, пятеро были ранены.



Николаев



10.03.2022 в **Николаеве** враг начал сильнее стрелять по блокпостам – ему готовятся жестко отвечать.

09.03.2022 российские оккупанты обстреляли жилые дома в Николаеве. В результате этого многие здания разрушены.

https://24tv.ua
10.03.2022



Ахтырка

На город **Ахтырка** российские военные сбросили запрещенные Женевской конвенцией вакуумные бомбы. Сначала они разбомбили воинскую часть, там погибло более 70 человек. Второй раз вакуумными бомбами были повреждены нефтесклады в городке.

Войска РФ уничтожили ТЭЦ в **Ахтырке**. В частности разрушены опоры и оборваны линии электропередач.

Полностью разрушены железнодорожная станция, здание исполкома, краеведческий музей, местный универсам и все торговые помещения. Разрушен канализационный коллектор, частично нет водоснабжения.

Фото: ФБ, официальная страница Д. Живицкого

Боевые потери противника на 17-й день российского военного вторжения в Украину

С **24.02 по 12.03** благодаря силам ВСУ, гвардейцев, пограничников, силовых структур, терробороны боевые потери противника составляли:

- ☑ личный состав – более 12 тыс. человек,
- ☑ танки – 362 ед.,
- ☑ ББМ – 1205 ед.,
- ☑ артиллерийские системы – 135 ед.,
- ☑ РСЗО – 62 ед.,
- ☑ средства ПВО – 33 ед.,
- ☑ самолеты – 58 ед.,
- ☑ вертолеты – 83 ед.,
- ☑ автомобильная техника – 585 ед.,
- ☑ корабли / катера – 3 ед.,
- ☑ цистерны с горюче-смазочными материалами (ППМ) – 60,
- ☑ БПЛА оперативно-тактического уровня – 7.

Данные уточняются. Подсчет усложняется высокой интенсивностью боевых действий.

Бей оккупанта! Вместе мы победим!

Генеральный штаб ВС Украины

В результате обстрелов со стороны вражеских российских войск **пострадали такие украинские города:**

Сумы, Бородинка, Буча, Ирпень, Макаров, Энергодар, Конотоп, Бровары, Мелитополь, Чернобыль, Старобельск, Ворзель, Северодонецк, Изюм, Ромны, Шостка, Балаклея, Тростянец, Лебедин, Дымер, Иванков, Геническ, Немешаево, Чугуев, Коростень, Вознесенск, Купянск, Нежин, Городня и др.



НА ЖЕНСКИХ ПЛЕЧАХ...

Ольге Орестовне удастся совмещать обязанности матери двоих детей, успешного руководителя и одновременно просто быть очаровательной женщиной. Внешне Ольга больше напоминает студентку. И если встретить, не зная ее, за пределами ГУ Гоструда, не догадаешься, что эта хрупкая женщина руководит одним из самых уважаемых учреждений в области.

« ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ – ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ

– Ольга Орестовна, какие основные задачи реализовало Управление в 2021 году?

Одна из наших главных задач в 2021 г. – легализация занятости. В течение года во Львовской области были легализованы 36 312 работников. Такого результата нам удалось достичь благодаря налаженному сотрудничеству с социальными партнерами.

Еще в феврале прошлого года по инициативе нашего управления создана постоянно действующая рабочая группа по вопросам снижения уровня незадекларированного труда. В ее состав вошли представители Департамента экономической политики Львовской ОГА, ГУ ГНС во Львовской области, ГУ ПФУ во Львовской области, Львовского областного центра занятости, ГУ Нацполиции во Львовской области, ГУ Госпотребслужбы во Львовской области, Департамента экономики Львовского городского совета, Западного межрегионального управления Укртрансбезопасности, Объединения профсоюзов Львовщины. При участии социальных партнеров в области был разработан *План совместных мероприятий по преодолению незадекларированного труда на 2021 год.*

В рамках реализации этого плана в течение года проводилась широкая **информационно-разъяснительная кампания** относительно преимуществ официального трудоустройства, которой охвачено более 11 тыс. работодателей области. Приятно, что по результатам проведенной работы Львовщина оказалась среди лидеров **всеевропейской инспекционной кампании по легализации труда**, проходившей с июля по октябрь 2021 г. За три месяца наши инспекторы выявили 868 работников, допущенных к работе без

оформления трудовых отношений. В целом по результатам проведенной в этот период работы было легализовано 10,6 тыс. человек.

Что касается **инспекционной деятельности** – за прошедший год специалисты Главного управления выявили 1299 работников, привлеченных к работе без заключения трудового договора у 242 работодателей. Легализовано, как я уже сказала, более 36 тыс. работников. По информации центра занятости, в 2021 г. по сравнению с 2020-м вдвое уменьшилось количество безработных, а по данным ГУ ПФУ во Львовской области, – на 9% возросло количество застрахованных лиц.

– Какова ситуация в области с производственным травматизмом?

По результатам проведенной работы в области в 2021 г. зафиксировано **снижение общего травматизма на 3% и количества несчастных случаев со смертельным исходом на 5%.**

В начале года мы разработали *Профиль безопасности и План превентивной работы* в области, который согласовали с социальными партнерами и другими заинтересованными органами, входящими в состав упомянутой рабочей группы. За прошедший год управление провело 1849 информационных мероприятий для работодателей и работников на рабочих местах. В первую очередь инспекторы посещали предприятия тех отраслей, которые по результатам анализа состояния безопасности труда были признаны наиболее рискованными.

Но наряду с превентивной осуществляется и **контрольно-надзорная деятельность**. В прошлом году проведено 686 проверок в сфере ОТ субъектов хозяйствования и проверено 1754 объекта. Инспекторы выявили 12 186 нарушений требований законодательства об ОТ. По результатам принятых управлением мер 95% всех нарушений устранено.

Однако не все предприятия прислушиваются к рекомендациям и выполняют предписания. В прошлом году управление направило в суд 39 исковых заявлений о приостановлении (остановке, ограничении) производства, выполнения работ в связи с выявлением нарушений, которые могли представлять угрозу жизни и здоровью работников.

– Какие мероприятия в 2021 году проводились на объектах повышенной опасности?

По поручению Премьер-министра Украины в течение 2021 г. проверки по вопросам соблюдения требований охраны труда, промышленной безопасности и гигиены труда были проведены у 121 субъекта хозяйствования, осуществляющих деятельность на 541 объекте повышенной опасности (АЗС, АГЗП, АЗК). В процессе проверок выявлено 1215 нарушений нормативно-правовых актов. По результатам принятых мер на проверенных предприятиях устранено 96% нарушений. Было идентифицировано и зарегистрировано 169 объектов повышенной опасности, на 50% возросло количество предоставленных деклараций безопасности объектов повышенной опасности.

Вместе с тем, по искам управления суды запретили девяти субъектам хозяйствования эксплуатировать оборудование и выполнять работы повышенной опасности на 46 объектах.

– Сколько в управлении работников? Хватает ли Вам кадров для выполнения задач?

Главное управление имеет утвержденную штатную структуру, насчитывающую 218 работников. Фактически штат заполнен примерно на 60 процентов. К сожалению, нам, как и другим государственным структурам не только на Львовщине, но и в Украине, сложно конкурировать по уровню зарплаты с частным сектором.

Следует отметить, что мы постоянно работаем, чтобы заполнить вакантные должности квалифицированными, ответственными и порядочными специалистами. Также активно стараемся привлечь молодые кадры. У нас подписаны соответствующие договоры с заведениями высшего образования, такими как НУ «Львовская политехника», Львовский государственный университет безопасности жизнедеятельности. В Главном управлении часто проходят производственную практику студенты, которые потом приходят к нам работать.

Кроме того, хочу подчеркнуть, что **наши сотрудники понимают важность той работы, которую они выполняют**. Так что выкладываются по полной, чтобы обеспечить выполнение всех поставленных перед управлением задач. И как подтверждают показатели

Ольга Орестовна Вильховая возглавляет Главное управление Гоструда во Львовской области с 26 июня 2015 года.

Окончила ЛГУ «Львовская политехника» по специальности «менеджмент организаций» и Львовский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины по специальности «государственное управление», присвоена квалификация – магистр государственного управления.

В марте 2020 года за самоотверженное служение украинскому народу и по случаю Дня украинского добровольца Минобороны Украины наградило Ольгу Вильховую знаком отличия – медалью «За содействие Вооруженным Силам Украины».

работы – это удастся. Поэтому хочу поблагодарить коллектив за качественное исполнение должностных обязанностей и личный вклад в общие результаты работы управления.



ФОКУС ВНИМАНИЯ – НА НАРУШИТЕЛЯХ

– Как Вы оцениваете состояние охраны труда на предприятиях Львовской области?

Если оценивать состояние охраны труда на предприятиях по результатам проверок, то, как правило, инспекторы выявляют нарушения почти у всех субъектов хозяйствования. У кого-то есть недостатки в работе с инструкциями, другие нарушают порядок проведения обучения и проверки знаний по вопросам ОТ, кто-то имеет проблемы с получением разрешений на работу объектов повышенной опасности и пр.

Среди лучших в вопросах ОТ – преимущественно предприятия с иностранными инвестициями.

Там сразу можно увидеть соблюдение требований безопасности не только на бумаге. Они действительно направляют средства и принимают меры для предотвращения наступления несчастных случаев. Кроме того, некоторые развивающиеся предприятия стремятся выходить на международные рынки и осознают, что это возможно сделать, только имея хорошую репутацию. Одной из основных составляющих которой является социальная ответственность перед своими работниками.

Есть и такие субъекты хозяйствования, где состояние безопасности и гигиены труда на довольно низком, даже на неудовлетворительном уровне. К охране труда на них относятся поверхностно или вообще

формально. Средства для улучшения условий труда выделяются недостаточно или неэффективно используются. На таких предприятиях мы фокусируем наше внимание и основные усилия.

Причины такой ситуации тоже разные. Среди прочего, **неудовлетворительное финансовое состояние предприятий; в бюджетных организациях – недостаток средств.** А зачастую это **безответственное отношение к вопросам ОТ собственников,**



Директор Львовского ОЦЗ В. Барилук, О. Вильховая и председатель Объединения профсоюзов Львовщины Р. Дацько (слева направо)

руководителей субъектов хозяйствования, инженеров по ОТ. Но приятно отметить, что ситуация меняется после того, как такие предприятия проверяются нашими инспекторами. Как я уже говорила, в 2021 г. 95% нарушений было устранено во исполнение внесенных предписаний в установленные сроки.

– Ольга Орестовна, какие нарушения чаще всего фиксируют?

Среди **нарушений, которые чаще всего выявляют инспекторы при проверках,** можно выделить следующие:

- ☑ несоблюдение сроков планового технического обслуживания и ремонта технологического оборудования;
- ☑ непроведение инструктажей, обучения и проверки знаний по ОТ;
- ☑ выполнение работ повышенной опасности без оформления нарядов-допусков;
- ☑ эксплуатация оборудования без защитных кожухов на элементах вращения;
- ☑ необеспечение средствами индивидуальной защиты;
- ☑ непроведение идентификации объектов повышенной опасности;
- ☑ отсутствие разрешительных документов и деклараций соответствия материально-технической базы.

Этот список можно продолжать и дальше. Большинство субъектов хозяйствования понимают, что другого варианта, кроме как устранить нарушения, у них нет. Кто не понимает – тратит лишнее время в судах,

а в результате все же обязан устранить недостатки по решению суда.

Превентивная работа, проводившаяся в 2021 г., показала, что к субъектам хозяйствования можно достучаться и убедить их в обязательности соблюдения норм действующего законодательства. Бывает, что инспекторы выявляют опасности при проведении превентивных мероприятий, и, что приятно, субъекты хозяйствования оперативно их устраняют.

– Какие обращения или жалобы граждан, работников поступают в управление?

Чаще всего граждане обращаются в Главное управление **по вопросам невыплаты зарплаты и других гарантированных государством выплат.** Часть обращений поступает относительно нарушения прав на надлежащее оформление трудовых отношений, незаконное увольнение. Около 8% обращений касается **вопросов ОТ.** В частности, это жалобы на нарушение требований безопасности при организации эксплуатации кранов на строительной площадке; технические неисправности технологического транспортного средства; несоблюдение требований безопасности при организации и ведении работ на стройплощадках.

В целом в течение года поступило более 1,4 тыс. обращений. Каждое обращение специалисты подробно изучают, проверяют изложенную информацию и принимают все предусмотренные действующим законодательством меры для устранения нарушений прав граждан. Как правило, **работодатели устраняют нарушения, едва узнав, что работники обратились за помощью в управление.** Остальные – в рамках проведения проверок, которые проходят с целью рассмотрения обращения.

« ДОКАЗЫВАЕМ СВОЮ ПРАВОТУ В СУДЕ

– Судятся ли с управлением и с какими требованиями истцы идут в суд?

Управление ведет активную претензионно-исковую работу. Все юристы отдела юридического обеспечения свой рабочий день в основном проводят в судебных заседаниях. Преимущественно это **иски субъектов хозяйствования о признании противоправными и отмене постановлений о наложении штрафов за нарушение законодательства** о труде и занятости населения.

К примеру, предприятие пыталось в судебном порядке признать противоправным и отменить постановление о наложении штрафа на сумму более 1 млн грн. В ходе проверки, которая, кстати, проведена с целью рассмотрения коллективного обращения работников этого предприятия относительно нарушения их трудовых прав, инспекторы труда выявили факт **подмены трудовых отношений с восемью работниками договорами гражданско-правового характера.**

Работники выполняли трудовые функции охранников и уборщиков. Несмотря на то, что суд первой инстанции поддержал позицию предприятия, в апелляционном суде Главное управление доказало, что между предприятием и работниками все же были трудовые отношения. А постановление ГУ о наложении штрафа является правомерным. Это решение вступило в законную силу.

Всего в этой категории дел по искам к управлению в прошлом году на рассмотрении судов находилось 104 дела. Следует отметить, что **большинство принятых судами решений – в нашу пользу.**

Есть и другие категории дел. У нас было дело по иску одного общества об отмене нашего предписания, которым предприятие обязали провести повторное расследование несчастного случая. Мотивация – отсутствие оснований для повторного расследования и полномочий у Главного управления инициировать повторное расследование.

В январе текущего года Верховный Суд принял окончательное решение по этому делу: судебные решения судей первой и апелляционной инстанций оставить без изменений, а жалобу общества – без удовлетворения. Таким образом, **управление доказало правомерность вынесенного предписания.** А работодателю все-таки придется **обеспечить проведение повторного и полного расследования несчастного случая**, произошедшего с работником.

Также в прошлом году по двум делам об обжаловании актов спецрасследований суды приняли два решения в пользу Главного управления.

К примеру, УИД ФССУ во Львовской области обратилось в суд с заявлением об отмене акта расследования причин возникновения у работника профессионального хронического заболевания по форме П-4. Основным обоснованием исковых требований было допущение Главным управлением недостатков, касавшихся документального подтверждения работы работника, а именно водителя автомобиля БелАЗ-540, во вредных условиях труда. Однако специалисты ГУ доказали свою позицию, и суд отказал Фонду в удовлетворении иска.

– Как Вам удается совмещать роль мамы двух детей и руководителя солидного учреждения?

Я благодарю Бога за моих детей, а также за то, что занимаюсь делом, которое мне нравится. Дети растут, ежедневно становятся более самостоятельными и организованными, а дочь уже и сама начала трудовую деятельность. Также я искренне благодарна своей маме за поддержку, поскольку убеждена, что без ее помощи было бы труднее. Мне повезло, родные понимают и поддерживают меня.

Интервью взято в ноябре 2021 г.

Подготовила Зинаида Якименко, собкор

Фото из архива О. Вильховой



>>>>>>> 1-3 червня 2022

«Охорона праці 2022»: «Нові виклики і можливості»

IX Міжнародна науково-практична конференція

📍 Київ, готель «Турист»

(044) 333-73-93

Вартість участі в разі реєстрації з 15 березня

Бізнес 6 900

Бізнес + 7 800

VIP 9 600





НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ
ОХОРОНА ПРАЦІ





Олеся Цибульская,
ведущий инженер
технического управления
администрации КП «Киевский
метрополитен»

Мы возобновляем публикацию этого цикла статей через два года со дня выпуска последнего материала. Представляем вашему вниманию экспресс-анализ изменений и дополнений, которые были внесены в первые двадцать статей Закона Украины «Об охране труда» за это время.

Время идет, заканчиваются одни международные проекты, начинаются другие, меняются менеджеры этих проектов, а трехстороннее обсуждение законопроекта «О безопасности и здоровье работников на работе» продолжается¹. Но жизнь, как говорится, не стоит на месте. Предприятия продолжают работать, а все работодатели и работники должны соблюдать требования действующего *Закона Украины «Об охране труда»* (далее – **Закон**).

Именно это и побудило нас возобновить публикацию цикла «По-новому об известном, или Читая Закон...» через два года со дня выпуска его последней статьи².

Учитывая то, что за это время некоторые освещавшиеся ранее статьи Закона претерпели изменения, проведем их экспресс-анализ.

¹ Работа над проектом новой редакции Закона Украины «Об охране труда», который потом был трансформирован в законопроект «О безопасности и здоровье работников на работе», началась еще в 2016 г.

² Цикл статей «По-новому об известном, или Читая Закон» журнал публиковал с № 12/2014 по № 11/2019.

ПО-НОВОМУ ОБ ИЗВЕСТНОМ, или Читая Закон...

Статья 2.

Сфера действия Закона

В июле 2021 года эта статья была дополнена частью второй согласно *Закона Украины «О стимулировании развития цифровой экономики в Украине»* (далее – **Закон о стимулировании РЦЭ**), а именно:



«Охрана труда гиг-специалистов, заключивших гиг-контракты с резидентом Дия Сити, регулируется *Законом Украины «О стимулировании развития цифровой экономики в Украине»*, утвержденными с учетом его положений внутренними документами резидента Дия Сити и заключенными с гиг-специалистами гиг-контрактами».



То есть данное дополнение частично вывело из сферы действия Закона специалистов, работающих в области информационных технологий на юридическое лицо, которое согласно *Закону о стимулировании РЦЭ* получило статус резидента Дия Сити и в соответствии с информацией, содержащейся в реестре Дия Сити, находится в указанном статусе. В то же время часть вторая ст. 2 Закона дает понять, что такие специалисты не будут полностью лишены социальных гарантий.

Почему отчасти? Почему не полностью? С этим нужно разобраться более детально.

Согласно *Закону о стимулировании РЦЭ* специалисты могут привлекаться резидентом Дия Сити в рамках осуществления видов деятельности, предусмотренных частью четвертой ст. 5 Закона о стимулировании РЦЭ, на основании трудового контракта, гиг-контракта, гражданско-правового или хозяйственно-правового договора о выполнении работ (оказании услуг).

Поскольку трудовой контракт является особой формой трудового договора, сфера действия Закона **распространяется** на указанные правоотношения. Кроме этого, согласно части третьей ст. 16 Закона о стимулировании РЦЭ, утрата работодателем статуса резидента Дия Сити не приводит к прекращению трудовых отношений по трудовому контракту и не влияет на силу трудового контракта, в том числе отдельных его положений.

В свою очередь, следует напомнить, что на правоотношения между заказчиком и исполнителем (физическим лицом) согласно гражданско-правовым договорам (договор подряда, договор на оказание услуг) действие Закона **не распространяется**. Поскольку они ориентированы на получение конкретного результата, а вся ответственность за организацию труда при этом, как правило, возлагается на самого исполнителя. Исключением могут стать только гражданско-правовые договоры, относительно которых будет доказано наличие в них характерных для трудовых договоров положений (например, установлен трудовой распорядок, социальные гарантии и т. п.).

В хозяйственно-правовых договорах о выполнении работ (оказании услуг) и заказчиком, и исполнителем обычно являются юридические лица. Следовательно, в случае привлечения работников юридического лица-исполнителя юридическое лицо-заказчик не является их работодателем и несет за них ответственность только в соответствии с положениями договора.

Так было и ранее, но с принятием Закона о стимулировании РЦЭ появился еще один вариант оформления правоотношений (так сказать переходный) – гиг-контракт.

Правоотношения по гиг-контрактам не подпадают под действие Закона, поскольку это вид гражданско-правового договора. При отсутствии подтверждений, что резидент Дия Сити ввел физическое лицо в заблуждение относительно правовой природы совершенной сделки, заключение и/или выполнение гиг-контракта не может считаться вступлением в трудовые отношения.

Однако, в отличие от традиционных гражданско-правовых договоров, гиг-специалистам в гиг-контракте устанавливаются условия для выполнения работ (оказания услуг) и социальные гарантии, которые не могут быть хуже определенных Законом о стимулировании РЦЭ. Например, относительно:

☑ **установления** максимальной продолжительности работы в неделю (может быть согласовано условие ненормированного времени для выполнения работ (оказания услуг) гиг-специалистом, но недельная норма в 40 часов остается неизменной);

☑ **обеспечения** гиг-специалиста оборудованием и другими средствами, необходимыми для выполнения работ (оказания услуг), или обеспечения компенсационных выплат в случае использования гиг-специалистом собственного оборудования;

☑ **ежегодного оплачиваемого перерыва** в выполнении работ (оказании услуг) (длительность указанного перерыва – 17 рабочих дней, если гиг-контрактом не определена большая продолжительность такого перерыва);

☑ **страхования в связи с временной утратой трудоспособности** (резидент Дия Сити обязан начислять и уплачивать единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование за гиг-специалиста в размере, определенном в соответствии с Законом Украины «О сборе и учете единого взноса на общегосударственное социальное страхование»);

К сведению

Гиг-специалист – физическое лицо, которое по гиг-контракту является подрядчиком и/или исполнителем.

Ст. 1 Закону про стимулювання РЦЕ

Трудовой контракт – особая форма трудового договора, в которой срок действия договора, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения договора определяется законами Украины.

Ст. 21 Кодекса законов о труде Украины

Статьей 16 Закона о стимулировании РЦЭ установлено, что трудовой контракт может заключаться в целях обеспечения условий для инициативности и самостоятельности работника с учетом его индивидуальных способностей и профессиональных навыков, повышения взаимной ответственности сторон.

Гиг-контракт – гражданско-правовой договор, согласно которому гиг-специалист обязуется выполнять работы и/или оказывать услуги в соответствии с заданиями резидента Дия Сити как заказчика, а резидент Дия Сити обязуется оплачивать выполненные работы и/или предоставленные услуги и обеспечивать гиг-специалисту надлежащие условия для выполнения работ и/или предоставления услуг, а также социальные гарантии, предусмотренные разделом V Закона о стимулировании РЦЭ.

Ст. 1 Закона о стимулировании РЦЭ



К сведению

Надомная работа – это форма организации труда, при которой работа выполняется работником по месту его проживания или в других определенных им помещениях, которые характеризуются наличием закрепленной зоны, технических средств (основных производственных и непроизводственных фондов, инструмента, приборов, инвентаря) или их совокупности, необходимых для производства продукции, предоставления услуг, выполнения работ или функций, предусмотренных учредительными документами, но вне производственных или рабочих помещений собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа.

Ст. 60¹ Кодекса законов о труде Украины

Дистанционная работа – это форма организации труда, при которой работа выполняется работником вне рабочих помещений или территории собственника или уполномоченного им органа, в любом месте по выбору работника и с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Ст. 60² Кодекса законов о труде Украины

Основные отличия между надомной и дистанционной работами заключаются в:

- месте выполнения работ (надомные работники – по определенному в трудовом договоре адресу, дистанционные – в любом месте по собственному выбору);

- режиме работы (надомные работники соблюдают общий режим работы предприятия, учреждения или организации, дистанционные – распределяют рабочее время по своему усмотрению, на них правила внутреннего трудового распорядка не распространяются).

Типовые формы трудового договора о надомной работе и дистанционной работе утверждены приказом Министерства развития экономики, торговли и сельского хозяйства Украины от 05.05.2021 № 913-21, зарегистрированным в Министерстве юстиции Украины 06.07.2021 под № 886/36508.

☑ **права на пособие** по временной нетрудоспособности (такая помощь предоставляется в порядке и размерах, предусмотренных *Законом Украины «Об всеобщем обязательном государственном социальном страховании»*);

☑ **перерыва в выполнении работ** (оказании услуг) в связи с беременностью и родами (длительность такого перерыва составляет не менее 70 календарных дней до предполагаемой даты родов, указанной в медицинском заключении, и не менее 56 (в случае осложнения родов или рождения двух или более детей – 70) календарных дней после родов, начиная с фактического дня родов);

☑ **выплаты пособия** по беременности и родам, в том числе в случае усыновления (рассчитывается и осуществляется в порядке, предусмотренном *Законом Украины «Об всеобщем обязательном государственном социальном страховании»*);

☑ **одностороннего отказа резидента Дия Сити от гиг-контракта в период беременности** гиг-специалиста и в течение перерыва в выполнении работ (оказании услуг) в связи с беременностью и родами (односторонний отказ запрещен в течение всего этого периода);

☑ **одностороннего отказа резидента Дия Сити от гиг-контракта в период временной нетрудоспособности** гиг-специалиста (односторонний отказ запрещен, кроме случая временной нетрудоспособности, непрерывно продолжающейся более одного месяца).

Обращаем Ваше внимание на два очень важных момента в отношении гиг-контрактов:

1 Гражданско-правовой договор не считается гиг-контрактом, если в нем прямо не сказано о заключении именно гиг-контракта.

2 В случае утраты юридическим лицом статуса резидента Дия Сити гиг-контракт считается прекращенным в последний день третьего календарного месяца, следующего за календарным месяцем, в котором внесена запись о потере статуса резидента Дия Сити в реестре Дия Сити, если гиг-контрактом не установлен меньший срок и если гиг-контракт не прекращен ранее на другом основании.

Пандемия коронавируса не могла не отразиться на функционировании отечественных предприятий, учреждений и организаций, которым пришлось вносить коррективы в организацию производственных процессов и адаптировать формы работы своих работников к современным реалиям.

Таким образом, с 27 февраля 2021 г., со вступлением в силу ЗУ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины об усовершенствовании правового регулирования дистанционной, надомной работы и работы с применением гибкого режима рабочего времени», в Украине были введены две самостоятельные формы организации труда: **дистанционная и надомная**. Именно эти две новые формы организации труда стали причиной внесения изменений и дополнений в статьи 5, 13 и 14 Закона.

Статья 5.

Права на охрану труда при заключении трудового договора



Часть вторая ст. 5 Закона в новой редакции устанавливает, что при заключении трудовых договоров (кроме трудового договора о дистанционной работе, о надомной работе) работодатель должен проинформировать работника под расписку об условиях труда и о наличии на его рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, возможные последствия их влияния на здоровье и права работника на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с законодательством и коллективным договором.

Данное исключение для работников, заключающих трудовой договор о дистанционной работе или о надомной работе, объясняется собственно сутью этих форм организации труда. Они – удаленные, то есть работы будут выполняться вне производственных и рабочих помещений работодателя, поэтому свое рабочее место будет выбирать сам работник, не работодатель.

Статья 13.

Управление охраной труда и обязанности работодателя

В феврале 2021 года эта статья была дополнена частями четвертой, пятой и шестой, касающимися обязанностей и ответственности работодателя при заключении с работником трудового договора о дистанционной работе или о надомной работе.



Таким образом, на работодателя возлагается обязанность систематического проведения инструктажа (обучения) работника по вопросам охраны труда и противопожарной безопасности в рамках использования таким работником оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Такой инструктаж может проводиться дистанционно, с использованием информационно-коммуникационных технологий, в частности путем видеосвязи. В таком случае подтверждением проведения инструктажа считается факт обмена соответствующими электронными документами между работодателем и работником.

При выполнении дистанционной работы работодатель несет **ответственность** за безопасность и надлежащее техническое состояние оборудования и средств производства, передаваемых работнику для выполнения дистанционной работы.

Учитывая это, работодатель должен обеспечить дистанционного или надомного работника оборудова-

нием и средствами для выполнения профессиональных обязанностей. Безусловно, в надлежащем состоянии и безопасными. Также он организывает установку и обслуживание этих средств и оплачивает расходы, связанные с их использованием. Работник, в свою очередь, материально отвечает за их утрату (недостаточное количество) или повреждение.

Если работник использует собственные средства для нужд предприятия, то в соответствии со ст. 125 Кодекса законов о труде Украины имеет право на получение компенсации за их износ (амортизацию) и расходы на их использование (электроэнергия, интернет, замена расходных материалов). Размер и порядок выплаты этой компенсации, если они не установлены в централизованном порядке, определяются работодателем по согласованию с работником.

Следовательно, работодатель, отправив работника (с его согласия или предупредив за два месяца) на дистанционную или надомную работу, несет за него хоть и ограниченную, но все равно ответственность.



Статья 14.

Обязанности работника по соблюдению требований нормативно-правовых актов по охране труда

Одновременно с дополнением ст. 13 Закона была дополнена и эта статья (новой является часть третья). Указанные дополнения:

- ☒ касаются самостоятельного определения работником, работающим по трудовому договору о надомной или дистанционной работе, своего рабочего места;
- ☒ устанавливают ответственность такого работника за обеспечение безопасных и безвредных условий труда на своем рабочем месте.

Еще раз подчеркивается, что работодатель несет ответственность за безопасность и надлежащее техническое состояние оборудования и средств производства, которые передаются работнику для выполнения дистанционной или надомной работы, хотя это уже дублирование правового требования предыдущей статьи, что не соответствует правилам нормотворческой техники.

В следующей статье цикла будет рассмотрена ст. 21 «Соблюдение требований по охране труда при проектировании, строительстве (изготовлении) и реконструкции предприятий, объектов и средств производства».

Консультант В ПОМОЩЬ

Правило врача «не навреди» не менее важно и в другой сфере деятельности – услугах по управленческому консультированию. Если предприятие принимает решение о привлечении консультанта для развития и улучшения своей системы профессионального здоровья и безопасности на основе требования стандарта ISO 45001:2018, то перед предприятием встает вопрос о выборе такого консультанта. Как управлять рисками и возможностями при таком выборе, читайте в этой статье.



Евгений Годнев,
сертифицированный консультант
по управлению (СМС),
директор ООО «Хеликс»

Из диалога директора предприятия и консультанта по управлению:

- Мне нужен консультант по стандарту ISO 45001:2018 с наилучшим сочетанием цена – качество.
- Прекрасно. Я постараюсь соответствовать этому критерию. С ценой все понятно, но мне необходимо знать, что вы вкладываете в понятие качества для услуг консультанта.
- Хорошо. Во-первых, это...?!... Да, если честно, то я не думал, что это так сложно!
- Может, давайте поставим вопрос по-другому: каких результатов вы ждете от моей работы?

Итак, стандарт ISO 45001:2018 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности. Требования с руководством по применению». В названии стандарта выделим два слова, которые определили содержание этой статьи – «системы менеджмента». Это значит, что в случае принятия решения предприятием о необходимости привлечения консультанта для улучшения системы управления охраной труда на основе требований стандарта

ISO 45001:2018, речь должна идти не просто о привлечении консультанта, а **консультанта по управлению**. Который обладает всеми необходимыми подтвержденными компетенциями, методами и методиками для осуществления таких проектов.

Стандарт ISO 20700:2017 «Директивы для услуг по управленческому консультированию» разработан именно с целью создания прозрачного, понятного порядка предоставления такого типа услуг.

1. УСЛУГА ПО УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ КОНСУЛЬТИРОВАНИЮ. ПРАВИЛО ВРАЧА «НЕ НАВРЕДИ»

В работе консультанта по управлению, особенно того, кто работает со стандартом ISO 45001:2018, важно соблюдение нескольких правил:

- консультант всегда стремится быть полезным;
- консультант всегда сохраняет контакт с существующей в данный момент реальностью;
- в основе отношений консультанта и заказчика лежат помощь и взаимоуважение;
- консультант понимает степень своей неосведомленности о предприятии заказчика;
- выбор времени для реализации запланированных действий имеет решающее значение;
- если консультант сомневается, испытывает затруднения, он говорит об этом;
- социальная ответственность.

В чем может быть вред от консультанта?

- создание иллюзии легкости достижения желаемых результатов;
- личная некомпетентность консультанта и на ее основе рекомендации, решения. В сфере охраны труда это может иметь трагические последствия;
- стремление продать клиенту то, что он умеет, а не то, что действительно необходимо клиенту;
- прямой обман клиента;
- несоблюдение этических норм поведения;
- непонимание специфики работы компании клиента, а значит – и специфики в сфере охраны труда;
- бессистемность в предоставлении консультационных услуг;
- работа с вырванными из контекста компании проблемами;

Возможно, этот список могут продолжить компании, которые уже работали с консультантами по управлению, и получили негативный опыт.

Управленческое консультирование относится к предоставлению услуг. Услуга характеризуется тем, что она может предоставляться только при непосредственном участии двух сторон. Кроме того, услуга может оцениваться как количественными, так и качественными показателями.

Между компанией и консультантом по управлению должны быть установлены понятные для обеих сторон правила работы, начиная с предоставления консультантом информации о себе, своих услугах, компетенциях, квалификации и до завершения проекта с оценкой достигнутых результатов, в том числе отрицательных.

Для обеспечения такого подхода рекомендуется использовать ISO 27000:2017. Стандарт принят в качестве национального ДСТУ ISO 27000:2017.

Документ устанавливает (рекомендует) требования к порядку предоставления услуг по управленческому консультированию. Соблюдение этих требований (рекомендаций) создает предпосылки для обеих сторон выстраивать прозрачные и понятные взаимоотношения в ходе получения / предоставления услуг по управленческому консультированию, что является необходимым условием для достижения запланированного результата. Надо отметить, что результат может оказаться и отрицательным. Хотя, конечно, отрицательного результата никто не планирует.

Стандарт ISO 27000:2017 дает определение понятия «услуга по управленческому консультированию» – набор междисциплинарных мероприятий интеллектуальной работы в сфере управления, направленный на создание ценности или содействие изменениям путем предоставления рекомендаций и решений с учетом вида деятельности предприятия.

Обратим внимание на три позиции, без которых услуга по управленческому консультированию теряет смысл:

- интеллектуальная работа;
- создание ценности;
- содействие изменениям.

Интеллектуальная работа для консультанта – это сбор, обработка, анализ информации с последующей выдачей рекомендаций и решений. Основывается на непрерывном процессе обучения консультанта, оценке своих сильных и слабых сторон, оценке достижения или недостижения целей проекта. **Интеллектуальная работа для предприятия** – это оценка и принятие решений по рекомендациям и решениям консультанта, определение рисков и открытие новых возможностей, пересмотр показателей, оценка влияния изменений на ожидания, предпочтения заинтересованных сторон в сфере охраны труда. Она основывается на обучении персонала, групповой работе, управлении знаниями, развитии личных компетенций, обратной связи по достигнутым результатам, доверии и уважении.

Ценности предприятия. Это больше вопрос предприятия. Но консультант может помочь их определить, проведя предприятие через последовательность вопросов: от фактов и текущего положения до стратегических решений. В сфере охраны труда наивысшей ценностью для предприятия являются сотрудники, их здоровье и безопасность. В одной из компаний я видел лозунг на входе «Безопасность – превыше всего» и счетчик количества дней, проработанных без инцидентов.

Содействие изменениям для консультанта означает информирование → прояснение, реагирование на возникающие риски и возможности.

Содействие изменениям для предприятия означает убеждение → вовлечение → формирование поведения своих сотрудников (можно расширить – безопасность на основе поведения), мониторинг показателей по ОТ, управление изменениями, действенная и работающая система мотивации сотрудников.

На что необходимо обратить внимание при предоставлении услуг? Об этом четко говорит стандарт ISO 27000:2017: «Консультант несет ответственность за свою работу, но окончательная ответственность за принятые решения, последствия этих решений, риски и возможности, влияние на заинтересованные стороны остается за предприятием». Это очень важное положение, соблюдение которого направлено на исключение возникновения предпосылок для манипуляций результатами, взаимных упреков и обвинений в случае недостижения поставленных целей или даже получения отрицательных результатов.

2. БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ ПО УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ КОНСУЛЬТИРОВАНИЮ

Что должно учитываться при предоставлении услуг? На каких принципах должна выстраиваться работа? Что должен делать консультант для предприятия и предприятие для консультанта?

2.1. Постоянная оценка и совершенствование.

В процессном подходе используется принцип «Планируй – Делай – Контролируй – Действуй». Каждая составляющая важна и требует внимания. Трудно выделить составляющую, наиболее важную для успеха, несущую максимальный риск или открывающую возможности. Скорее здесь важен баланс, системность и осознанные действия на каждом из этапов. Но сейчас об оценке (контроле). Как часто и когда консультант проводит, самостоятельно или по требованию клиента, оценку хода предоставления услуг? Какие он использует каналы передачи информации для получе-



ния обратной связи? Как определяет критерии оценки? Является ли оценка обязательной согласно договорным условиям, и как это влияет на стоимость услуг? На все эти вопросы должны быть ответы согласно ISO 20700:2017. Обратим внимание, что если проведение оценки не включается в договорные обязательства и не является обязательным требованием со стороны клиента, консультант все равно должен самостоятельно осуществлять такую оценку для принятия решений касательно предоставляемой услуги. Это часть интеллектуальной работы и содействие изменениям.

2.2. Нормативно-правовая база.

Консультант должен учитывать нормативно-правовые требования, регулирующие деятельность предприятия. Должен ли консультант знать их досконально? Ключевые – да. А для остальных есть юрисконсульт, инженер по ОТ, специализированные информационные ресурсы.

При предоставлении услуг консультант и клиент должны соблюдать законодательные требования, которые регулируют порядок заключения договоров, разрешения конфликтных ситуаций, соблюдение требований в сфере охраны труда, пожарной безопасности, а в некоторых случаях и специфические требования, связанные с деятельностью предприятия клиента. Перечень законодательных требований, согласно

ISO 20700:2017, должен определяться на этапе переговоров, формирования технического задания на предоставление услуг, подготовки договора. Как часто консультант проходит инструктаж по охране труда, когда осуществляет свою деятельность на территории предприятия? Фактически, это первое, что должен сделать клиент, принимая консультанта у себя.

2.3. Заинтересованные стороны.

Стандарт ISO 20700:2017 помогает консультанту, давая определение «**заинтересованная сторона** – лицо, группа или организация, которая имеет интерес или может влиять, подчинена влиянию или воспринимает себя как объект воздействия того или иного аспекта задания». Это классическое определение, но именно классическое определение подчеркивает важность этой части для консультанта и клиента. И снова вопросы. Как часто консультант обсуждает с заинтересованными сторонами ход выполнения работ, промежуточные и конечные результаты? Регулирует ли Договор на предоставление услуг по применению стандарта ISO 45001:2018 взаимоотношения с заинтересованными сторонами в части доступа к информации, коммуникаций, обязанностей? Как вы и ваш клиент сотрудничаете с заинтересованными сторонами, чтобы согласовать их привлечение? Все это перекликается с требованиями стандарта ISO 45001:2018 (пункт 4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон).

2.4. Кодекс этического и профессионального поведения.

Важно, чтобы принятые нормы поведения соблюдали обе стороны в ходе совместной работы. Стандарт ISO 20700:2017 устанавливает (рекомендует) по согласованию сторон:

- разработать кодекс этики для проекта;
- принять действующий кодекс этики консультанта или клиента;
- принять действующий кодекс этики одной из заинтересованных сторон.

Необходимо отметить, что кодекс этики поведения обязательно должен включать:

- социальную ответственность;
- конфликт интересов.

Исходя из требований стандарта ISO 20700:2017, консультант должен знать, что означает и что включает понятие социальной ответственности. Это требование очень важно, и именно поэтому социальной ответственности в стандарте посвящен целый раздел.

В стандарте ISO 45001:2018 нет четко установленного требования к наличию на предприятии Кодекса этики. Но выполнение требований раздела 4.1 должно привести к его появлению. Это требование спрятано

в необходимости определения внутренних факторов (внутреннего контекста), которые влияют на результативность системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.

В качестве примера Кодекса этического и профессионального поведения привожу пример из Кодекса этики консультанта по управлению Всеукраинской ассоциации консультантов по управлению «СМС – Украина»:

«Ценность – Честность»

Правила:

- Консультант сообщает клиенту информацию, важную для достижения целей консультирования, даже если она неприятна или вызывает дискомфорт у клиента. Он делает это, не унижая достоинства клиента.
- Консультант информирует всех заинтересованных лиц о том, кто его клиент и чьи интересы он представляет при решении конкретных ситуаций.
- Если консультант не считает возможным для себя (в том числе по этическим соображениям) выполнение того или иного заказа или просьбы, он аргументированно и немедленно извещает об этом клиента.
- Консультант не участвует в консультировании противоправных действий своих клиентов или коллег и в применении клиентами недобросовестных методов работы.

Ценность – Профессионализм

- В публичных выступлениях, статьях и других публикациях консультант – член ВАКУ не допускает замечаний и неуважительных высказываний в адрес коллег и всего профессионального сообщества в целом, дискредитирующих сообщество.
- Неуважительное отношение, открытые угрозы и публично проявленные отрицательные эмоции у консультанта по отношению к коллегам расцениваются как неэтичность поведения и разбираются в Этическом комитете.
- Консультант с уважением относится к авторским правам коллег и не позволяет себе присваивать результаты их работы.
- Если консультанту становится известно о неправильном восприятии результатов его работы или публично высказанных сомнениях в его профессионализме, он имеет право обратиться в Этический комитет.»

2.5. Квалификация и компетентность.

«Мы выбираем нас выбирают. Как это часто не совпадает». Клиент и консультант находятся во взаимном поиске. Пока не будем говорить о клиенте. Говорим о консультанте. Именно консультант знает свои компетенции, уровень профессиональной подготовки. Почему это важно? Консультант по управлению должен искать и принимать только те запросы на предоставление услуг, которые он реально способен выполнить. Для системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности это очень важно. А что определяет эту способность? Ответы в стандарте ISO 20700:2017.

Вот часть из них: эмоциональный интеллект, навыки решения проблем, управление взаимоотношениями, наличие публикаций, управление рисками, ситуационный анализ, управление изменениями и управление качеством, повышение квалификации.

Стандарт ISO 20700:2017 в приложениях D, E, F содержит рекомендации по этому вопросу.

За этим требованием стоит еще один скрытый от глаз очень важный результат. Это синергия от работы консультантов по управлению с различной специализацией. Это куда эффективнее и результативнее, чем работа одного консультанта – мастера на все руки. Примером таких проектов «из одних рук» к сожалению, являются проекты по стандарту ISO 45001 и другим стандартам. По моему глубокому убеждению, команда консультантов по проектам ISO 45001 должна включать консультантов с компетенциями:

- процессы и процессное управление;
- управление персоналом;
- риск и инструменты управления рисками;
- методы статистической обработки данных;
- разработка стратегии и постановка целей, с компетенциями коуча.

2.6. Коммуникации.

Эффективная коммуникация позволяет достигать максимального взаимопонимания, создает атмосферу доверия и минимизирует риски. В основе эффективной коммуникации лежат компетенции консультанта – обеспечивать, поддерживать и развивать коммуникации. Такие же компетенции консультант должен помогать развивать у своих клиентов.

Коммуникации выстраиваются на принципах:

- прозрачность;
- адекватность;
- надежность;
- ответственность;
- восприимчивость.

Необходимо правильно выбирать каналы и способы коммуникации. Консультант должен предложить наиболее результативные методы. Нельзя злоупотреблять письменной коммуникацией (в наше время это электронная почта). Исследования показали, что КПД письменного сообщения составляет только 30% от КПД устного межличностного общения (рис. 1). Нельзя забывать об этом. Очень важны каналы обратной связи.

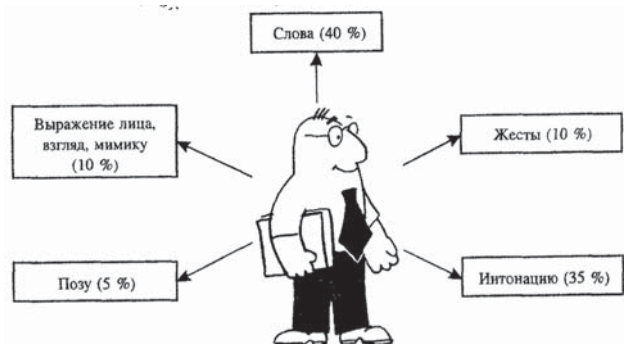


Рис. 1. Каналы поступления информации

2.7. Защита данных и конфиденциальность.

Из договора:

«7. Условия конфиденциальности.

7.1. Стороны обязаны обеспечить конфиденциальность информации, которая становится им известной в связи с выполнением Сторонами данного Договора на протяжении 5 (пяти) лет с момента заключения данного Договора.»

Вопросы защиты данных и конфиденциальности регулируются действующим законодательством Украины.

Стандарт ISO 20700:2017 обращает внимание на то, что коммуникации между консультантом, клиентом и заинтересованными сторонами должны выстраиваться с учетом защиты данных и обеспечения конфиденциальности. Здесь просматриваются требования к обеспечению информационной безопасности – способы передачи, каналы передачи, права доступа, хранение, защита, обработка. Отдельное внимание – хранению и защите. Если речь идет о бумажных носителях, то это одни требования. Бумага боится влаги. Если это информация в электронном виде, то одно из требований – соответствующие условия в серверных комнатах.

Требования по защите данных и конфиденциальности могут применяться и после завершения проекта, что отражается в Договоре.

Работа с данными связана и с этическими моментами. Консультант по управлению должен сохранять доверие и уверенность Клиента на протяжении всего проекта и после его завершения. Консультант по управлению несет ответственность за конфиденциальность данных, которые ему стали известны в ходе выполнения проекта.

Важным является требование ISO 20700:2017 – консультанту не следует использовать данные и информацию заинтересованных сторон без их разрешения.

2.8. Защита интеллектуальной собственности.

Вопросы интеллектуальной собственности регулируются законодательством Украины. В соответствии со ст. 41 Закона Украины «О собственности» объектами права интеллектуальной собственности являются произведения науки, литературы и искусства, открытия, изобретения, полезные модели, промышленные образцы, рационализаторские предложения, знаки для товаров и услуг, результаты научно-исследовательских работ и другие результаты интеллектуального труда. Законодательство об интеллектуальной собственности напоминает многоуровневую конструкцию, на первом уровне которой расположился ГКУ и ХКУ, на втором – специальные законы в сфере интеллектуальной собственности, а на последующих уровнях – законы и подзаконные акты, затрагивающие отдельные вопросы в сфере права интеллектуальной собственности. Должен ли консультант по управлению досконально знать их? Скорее всего, нет.

Для этого есть юристы и консультанты по вопросам интеллектуальной собственности. Но подготовку, обучение по общим, базовым принципам консультант должен пройти.

На что необходимо обращать внимание. Стандарт ISO 20700:2017 дает однозначный ответ. Уже на этапе согласования технического задания, подготовки договора консультант и заказчик должны согласовать права интеллектуальной собственности, которые могут возникнуть относительно результатов / продуктов проекта, что включает собственность, право на использование или право на передачу.

Консультант по управлению может иметь права интеллектуальной собственности на свои авторские методики, бизнес-модели, инструменты. В Украине есть прецеденты, когда консультанты по управлению осуществили регистрацию своих прав. Это может быть одним из инструментов, ограничивающим бездумное тиражирование чужих решений. В Украине я пока не слышал о судебных процессах по защите интеллектуальной собственности, где истцом или ответчиком был бы консультант по управлению.

Из Договора:

«6. Права собственности.

6.1. Научно-техническая продукция (документация), разработанная в процессе выполнения работ по Договору, является собственностью исключительно Заказчика.

6.2. Исполнитель обязуется не использовать документацию и какую-либо другую информацию, полученную в рамках исполнения данного Договора в личных целях либо в пользу третьих лиц.

6.2. В случае нарушения положений данного раздела Исполнитель обязуется возместить Заказчику ущерб в полном объеме, в соответствии с положениями действующего законодательства».

2.9. Здоровье и безопасность.

Как часто консультант по управлению проходит инструктаж по охране труда, когда начинает проект у клиента? И не важно, предприятие это или офис. Как часто консультант обсуждает с клиентом вопросы своей безопасности и просит провести инструктаж? Сохранить здоровье консультанта в ходе проекта важно и необходимо. И поэтому стандарт ISO 20700:2017 устанавливает требования (рекомендации):

- постоянно вести диалог с клиентом по управлению рисками, связанными со здоровьем и безопасностью консультанта и заинтересованных сторон;
- договор должен содержать информацию, касающуюся рисков для здоровья и безопасности консультанта;
- вопросы охраны здоровья и безопасности труда должны обсуждаться на этапе переговоров, подготовки технического задания. В отдельных случаях это может быть отдельный, специальный раздел в техническом задании.

В своих договорах я предусматриваю обеспечение охраны здоровья и безопасности труда, вводя **требования к Заказчику**:

- немедленно сообщать Исполнителю о любых событиях или обстоятельствах, которые стали ему известны при получении консультационных услуг согласно предмету настоящего Договора, которые могут нанести вред реализации Договора или персоналу Исполнителя;
- провести инструктаж персонала Исполнителя по вопросам охраны труда».

А также **требования к Исполнителю**:

- немедленно сообщать Заказчику о любых событиях или обстоятельствах, которые стали ему известны при предоставлении консультационных услуг согласно предмету настоящего Договора, которые могут нанести вред реализации Договора или персоналу Исполнителя;
- соблюдать установленные правила в сфере охраны здоровья и безопасности труда.

2.10. Социальная ответственность.

Понятие социальной ответственности мы привыкли встречать среди компаний / предприятий, которые позиционируют себя как успешные. Что же включает в себя это понятие? Ответ есть в стандарте ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности».

Есть еще один стандарт SA 8000 «Социальная ответственность». ISO 26000 не предназначен для сертификации. Возможно, именно поэтому его редко используют украинские компании, но при этом стандарт очень практичный. SA 8000 – стандарт по объему небольшой. Но он предусматривает выполнение пяти международных конвенций, 19-ти конвенций МОТ, 3-х рекомендаций МОТ, Всеобщей декларации прав человека, Руководящих принципов ООН. Может, именно поэтому в Украине есть только четыре предприятия, которые находятся в международном реестре сертифицированных предприятий на соответствие требованиям SA 8000.

Определения из ISO 26000:

- **социальная ответственность** (social responsibility) – ответственность организации за влияние ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях.
- **устойчивое развитие** (sustainable development) – развитие, которое соответствует потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности.

Необходимо отметить, что применяя стандарт ISO 45001:2018, предприятия создают условия для перехода к социальной ответственности.

Консультант по управлению должен задавать себе вопросы: Как моя работа влияет и какой вклад вносит в социальную ответственность моего клиента? Насколько мои взаимоотношения с клиентом прозрачные и этические? Учитываю ли я интересы заинтересованных сторон моего клиента и что я, как консультант по управлению, делаю для этого? Фактически требования по социальной ответственности выводят консультанта по управлению за границы предприятия клиента и за временные рамки проекта.

2.11. Гарантии.

В стандарте ISO 20700 указано, что консультант по управлению должен вести переговоры и согласовывать условия каких-либо гарантий своих услуг. В разделе «Термины и определения» тоже нет определения, что следует понимать под гарантией при предоставлении услуг по консультированию. Попробуем разобраться. К одному из проявлений гарантийных обязательств я отношу раздел «Форс-мажор» в Договоре на предоставление услуг. В разделе указывается, при каких об-



стоятельствах может быть остановлено предоставление услуг и согласие сторон, о том, как они будут поступать в этом случае. Но это только часть. Что еще может гарантировать консультант по управлению? Можно ли отнести к гарантиям, когда в договоре прописываются фразы «гарантируем прохождение сертификационного аудита с положительными результатами» или «вы научитесь...», или это все-таки манипуляция клиентом?

Давать гарантии при оказании услуг сложно. Почему? Ведь есть две стороны: тот, кто предоставляет, и тот, кто получает. При этом получение услуг – это не пассивное участие, а непрерывный процесс взаимодействия сторон, где каждая из сторон зависит друг от друга. И как не вспомнить об обратной связи. Кроме того, может сработать человеческий фактор, или проект уйдет по синусоиде вниз, или произойдут изменения во внешнем контексте. Так что же может гарантировать консультант? Я разделю на две части. Первая часть – гарантировать клиенту, вторая – гарантировать себе.



Список гарантий клиенту (как правило, это отражается в условиях договора) включает, но не ограничивается:

- наличие компетенций и квалификации, технических возможностей, необходимых для предоставления услуг;
- управленческая компетентность (управление проектами);
- финансовая состоятельность, не банкрот;
- опыт и репутация;
- не находится под следствием или не был осужден за уголовное преступление, связанное с профессиональной деятельностью или представлением ложных заявлений;
- этичность поведения;
- соблюдение условий конфиденциальности;
- отсутствие задолженностей по выплатам всех налогов;
- правомочность заключения договора.

Список гарантий консультанта самому себе включает, но не ограничивается:

- четкое понимание ожиданий клиента и результатов, которые клиент хочет получить;
- способность выполнить принятые на себя обязательства;
- понимание рисков, которые могут быть в ходе проекта;
- понимание степени своей неосведомленности о компании клиента;
- опора на существующую культуру и систему мотивации в компании клиента;
- при наличии сомнений обсуждение проблемы с клиентом и вовлечение его в принятие решения, что делать дальше;
- получение помощи от коллег в случае необходимости;
- информирование клиента о необходимости обратить внимание на вскрывшиеся проблемы в ходе выполнения проекта, которые не могут быть решены в ходе проекта.

Предоставление гарантий и этическое поведение консультанта по управлению неразрывны. Предоставление гарантий не должно быть инструментом манипуляции, а если еще жёстче, не должно быть инструментом обмана клиента.

2.12. Управление рисками и качеством.

Консультант по управлению должен управлять рисками. При этом речь идет о коммерческих рисках и рисках, связанных с проектом. В стандарте ISO 20700:2017, в приложении G, представлены рекомендации по управлению рисками. Управление рисками начинается уже на этапе выяснения потребностей клиента и ведения переговоров (контрактинг).

Консультант по управлению должен иметь свои внутренние процедуры по управлению рисками, включая риски, связанные с принятием обязательств перед клиентом.

Из Предложения о предоставлении услуг:

«4. Риски по проекту.

Проранжируйте, пожалуйста, от 0 до 5 последствия, 5 – максимальное значение.

Укажите, пожалуйста, вероятность возникновения риска в ходе проекта от 0 до 5. 5 – максимальная вероятность.

Определите для себя критический уровень риска.

Обсудите с консультантом мероприятия по снижению уровня риска.

В ходе проекта выполняйте назначенные мероприятия, осуществляйте мониторинг для исключения проявления риска.»

№ п/п	Наименование риска	Последствия	Вероятность
1	Большой объем информации, который приходится усваивать в ходе работ		
2	От консультанта ждут решений всех проблем компании		
3	«Адаптация» стандартного комплекта документов для сертификации		
4	Формальный подход к работе со стороны компании		
5	Желание сотрудников минимизировать свое участие за счет применения шаблонов документов		
6	Отсутствие мультипликационного эффекта передачи знаний		
7	Восприятие сотрудниками компании работ по применению стандарта как очередной кампании по повышению безопасности		
8	Подмена понятий: программное обеспечение подменяет собой систему менеджмента компании		
9	Затрудненность решения вскрывшихся проблем, для решений которых требуются дополнительные знания, навыки, умения		
10	Недостаточное понимание требований стандарта на этапе преддоговорной работы		
11	Формальный подход к работе со стороны консультанта		
12	Консультант воспринимается как дополнительная статья затрат		
13	Несоответствие личностных, коммуникационных и профессиональных компетентностей консультанта базовым ценностям компании		
14	Любые рекомендации консультанта рассматриваются как нежелательное вмешательство в существующую систему управления		
15	Несоблюдение договорных обязательств в части оплаты консультационных услуг		
16	Наличие несоответствий по результатам сертификационного аудита		

Из Рекомендаций по выполнению проекта.

Раздел «Риски»:

«Обращаю Ваше внимание, что работа над системой менеджмента профессионального здоровья и безопасности связана с получением сотрудниками предприятия новых знаний и навыков, которые формируются при проведении обучения и работ согласно

рекомендациям в сопровождении консультанта по управлению. Эти знания и навыки должны использоваться сотрудниками в работе и стать частью корпоративной культуры, культуры безопасности. Это весомый аргумент, позволяющий мне привлечь ваше внимание к уровню посещения и присутствия сотрудников на общем обучении. Согласно условиям Договора предприятие «Обеспечивает условия для проведения обучения, наличие и посещение персонала. Составляет протокол обучения. Отсутствующих сотрудников обучает самостоятельно».

Если проект сложный и большой, управление рисками может быть выделено в отдельный блок, для которого требуются отдельные ресурсы. Например, страхование реализации проекта или результатов.

2.13. Управление проектом.

Стандарт ISO 20700:2017 не устанавливает каких-либо ограничений длительности, сложности, объемов услуг. Он фокусируется на результатах управленческого консультирования. При работе со стандартом ISO 45001:2018 – это результативная система менеджмента профессионального здоровья и безопасности.

Поведем итог всему, что написано выше, в виде диаграммы (рис. 2).



3. ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ. ШАГ ЗА ШАГОМ

Предоставление услуг по управленческому консультированию – это системная деятельность. И, как в любой системе, исключение одной из составляющих системы или недостаточное внимание к ней приводит к проявлению рисков, снижению устойчивости, утрате результативности и крайне низкой эффективности системы.

Стандарт ISO 20700:2017 рекомендует логическую последовательность. Базовая структура предоставления услуг управленческого консультирования включает:



- понимание консультантом по управлению внешнего контекста ведения бизнеса клиента;
- понимание консультантом по управлению внутреннего контекста клиента;
- выбор поставщика услуг по управленческому консультированию;
- преддоговорную работу (контрактинг);
- выполнение работ, предоставление услуг;
- завершение;
- дальнейшие действия.

При работе со стандартом ISO 45001:2018 присутствуют все вышеуказанные составляющие.

3.1. Понимание консультантом по управлению внешнего контекста ведения бизнеса клиента.

Стандарт ISO 20700:2017 подчеркивает, что надо понимать внешнюю бизнес-среду клиента и критично оценивать свои возможности как консультанта. Здесь не лишним будет упомянуть о специализации и принципе врача «не навреди» в работе консультанта по управлению. Например, стоматолог отлично разбирается в кариесе, но ничем не может помочь в случае обострения аппендицита. Есть консультанты по управлению, которые работают в одной или двух отраслях. Возможно, это правильное решение. При этом есть те, кто берется за предприятия из любой отрасли. Насколько это допустимо?

3.2. Понимание консультантом по управлению внутреннего контекста клиента.

Работая с клиентом, консультант по управлению затрачивает свое время и ресурсы, чтобы понять внутренний контекст (среду) компании. Если обратиться к ISO 9001:2015, то внутренний контекст включает: ценности, культуру, знания и показатели функционирования предприятия. Стандарт ISO 45001:2018 также содержит требования, касающиеся внутреннего контекста.

Это одна из составляющих успешного прохождения проекта и достижения запланированных результатов. Непонимание консультантом внутреннего контекста может значительно осложнить его работу, когда рекомендации и решения не будут находить отклика и поддержки у сотрудников компании, будут создавать напряженность во взаимоотношениях между участниками проекта, могут даже нанести вред. Внутренний контекст тесно связан с организационными патологиями, которые необходимо учитывать консультанту. Работа с внутренним контекстом сложная и интересная, так как связана с сотрудниками компании, и консультанту по управлению не лишним будет иметь в своем перечне компетенций навыки работы коучем.

3.3. Выбор поставщика услуг по управленческому консультированию.

В сфере применения стандартов систем менеджмента выбор консультантов происходит в 90% случаев вслепую. Возможно, у кого-то другие цифры, более позитивные. Как чаще всего это происходит?



Клиент: Здравствуйте. Нам необходимо сертифицироваться. Вы таким занимаетесь?

Консультант: Да. Мы можем вам помочь. Просим предоставить дополнительную информацию. По получении ее будет подготовлено предложение. Обращаем ваше внимание, что такие проекты лучше начинать с диагностического аудита. Именно он поможет определить объемы работ и стоимость.

Клиент: Нет. Нам надо сразу полное предложение.

Консультант: Хорошо. Но в этом случае наше предложение будет содержать максимальный объем работ, и для их разъяснения необходимо провести встречу с руководителем / владельцем. Предложение о встрече основывается на том, что речь идет о системе менеджмента профессионального здоровья и безопасности Вашего предприятия и фактически о будущем компании.

Клиент: Присылайте. Мы посмотрим. Хотим обратить ваше внимание на то, что нам нужен не только сертификат, но и система управления. Да, должны вас предупредить, мы будем выбирать. Мы обратились не только к вам.

Консультант: Спасибо. Вы получите наше предложение. В нем будут подробно указаны объемы работ, календарный план, распределение ответственности сторон, график, инструменты, которые мы будем использовать в работе с вами. При выборе обратите внимание, есть ли такая информация в других предложениях. Как насчет встречи с руководителем? Она становится еще более важной, так как вам необходимо сделать правильный выбор.

Клиент: Спасибо. Я передам.

Предложение готовится и отправляется. В 98% случаев клиент выбирает по стоимости работ, при этом без проведения встреч и без информирования о принятом решении несостоявшихся партнеров. 2% – это когда клиент пришел целенаправленно по рекомендации.

Выбор консультанта по управлению должен быть осознанным, взвешенным, основываться на понимании того, с какими рисками можно столкнуться при выборе консультанта. Стандарт ISO 20700:2017 указывает критерии отбора – компетенции и навыки, обязательная подача предложения, отзывы. Для выбора консультантов по стандартам систем менеджмента есть свой стандарт ISO 10019.

При выборе консультанта по управлению могут срабатывать еще несколько факторов.

Систематическая ошибка выжившего.

Ошибка выжившего – это склонность делать выводы о явлении только на основе успешных случаев. Эта ошибка заставляет нас повторять действия успешных людей в надежде, что это приведет к успеху и нас. Как это связано с выбором консультанта? Рекомендации очень важны для консультанта. Они часто являются основным критерием принятия решения. С другой стороны, консультант по управлению может прийти без

рекомендаций. Здесь уже работает маркетинговая составляющая в работе консультанта. И конечно, и это нормально, консультант будет говорить о своих успехах, лучших проектах. Но необходимо помнить, что предприятия отличаются своим внутренним контекстом, и то, что оказалось результативным для одного предприятия, может не сработать на другом. О таких примерах принято не говорить, но это не означает, что о них нельзя спрашивать.

Эффект Даннинга – Крюгера.

У руководителей предприятий разный опыт работы с консультантами. У кого-то он есть и получен в ходе проектов, а кто-то ни разу не работал с консультантами по управлению. В последнем случае отсутствие опыта заменяется данными от тех, кто работал с консультантами, статьями, видео, телевидением, интернетом. Это создает предпосылки того, что может сработать эффект Даннинга – Крюгера. Я его сформулирую так: из-за недостаточного опыта работы с консультантами по управлению руководители не обладают достаточным уровнем знаний и компетенций, необходимых для сбалансированного (результативность и эффективность) выбора консультанта. Они принимают неудачные решения и при этом не осознают своей ошибки. Этот эффект может быть усилен, если консультант по управлению на переговорах будет давать ложные гарантии, заверения. Он знает эффект доктора Фокса и использует систематическую ошибку выжившего.

Эффект доктора Фокса.

Практика показывает, что люди более склонны прислушиваться к харизматичным личностям и принимать их слова на веру. Во время выступления артистичного и харизматичного человека менее очевидны противоречия и даже нелогичность его высказываний. Сложно адекватно оценить ценность того, о чем говорится. Харизматичность – часть системы продаж услуг консультанта. Именно на этот эффект рассчитывают консультанты, когда приезжают на переговоры на дорогом автомобиле, с дорогими часами и в дорогом костюме. Хорошо это или плохо? Если это не является инструментом манипуляции клиентом, если в основе харизматичности лежат не курс театрального мастерства и инструменты продаж, а этичность поведения, компетенции, опыт, постоянное обучение, отзывы, инструменты – тогда это хорошо.

Польза ограниченного выбора.

Разнообразие выбора – это так здорово. Но почему мы так долго выбираем из представленных вариантов, а потом недовольны своим решением?

Дело в том, что разнообразие замедляет принятие решения, и когда выбор наконец сделан, может остаться чувство неуверенности и неудовлетворенности: а верное ли это решение? Может, стоило выбрать другой вариант? Не буду утверждать, что это присутству-

ет у всех руководителей, которые обратились к консультантам.

Чтобы избежать этого эффекта, можно ограничить выбор заранее. Например, обращаться к консультантам, которых порекомендовали; выбирать из тех, кто попал в середину ценового коридора; кто прислал предложение в оговоренные сроки и т. д. Решение за руководителем. И необходимо понимать, что, если кто-то принимает другие решения, не значит, что они подойдут и вам.

3.4. Преддоговорная работа. Контрактинг.

Этап контрактинга предназначен для достижения соглашения между консультантом по управлению и клиентом об услугах, которые будут предоставляться. Результатом этого этапа является подписание договора, в котором четко, однозначно определены услуги, результаты и критерии их приемки. Установлены права и ответственность каждой из сторон, представлен рабочий план. Помимо указанных позиций, договор может содержать, по решению сторон, информацию о рисках и ограничениях, обязательства клиента предоставлять всю необходимую информацию для выполнения работ, заинтересованные стороны.

Все позиции договора согласовываются на этапе переговоров, чтобы гарантировать разрешение всех разночтений между клиентом и консультантом по управлению. Глубина требований определяется исходя из сложности, длительности и объемов работ.

Договор должен содержать информацию о руководителе проекта со стороны клиента, принятые каналы коммуникации.



Из Договора

«4. Обязанности Заказчика. Заказчик обязан:

4.1. Обеспечить Исполнителю беспрепятственный доступ к источникам информации в соответствии с предметом Договора, необходимым ему для предоставления услуг. Никакая информация о работе персонала Заказчика не может быть скрыта или ограничена в доступе Исполнителю.

4.2. Предоставлять услуги согласно Календарному плану (см. Приложение № 1 к настоящему Договору), согласно Распределению функций между Сторонами (см. Приложение № 2 к настоящему Договору) с учетом Рисков по проекту (см. Приложение № 3 к настоящему Договору).

4.3. Самостоятельно и за свой счет выполнять тиражирование документов, предоставленных Исполнителем, касающихся настоящего Договора, в необходимом для Заказчика количестве.

4.4. Выделить ресурс для выполнения услуг, а именно:

- рабочую группу сотрудников организации Заказчика.

4.5. Предоставить Исполнителю адреса для обмена информацией при предоставлении услуг, номера телефонов для общения:

- руководителя рабочей группы;
- членов рабочей группы.»

Лучше, когда подготовку договора сопровождает юрист. Именно его участие обеспечит правильную трактовку нормативно-правовых и законодательных требований, касающихся интеллектуальной собственности, прав собственности на материалы и результаты работ, форс-мажорных обстоятельств, решения споров, порядка осуществления платежей и принятия работ, досрочного расторжения договора. Практика выполнения работ показывает, что этим позициям необходимо уделять самое пристальное внимание. Договор должен обязательно содержать порядок внесения изменений в договор, особенно в части объемов работ. Устные договоренности с клиентом об изменениях объемов работ, какими бы хорошими не были у вас с ним отношения, – не лучший вариант.



3.5. Выполнение работ, предоставление услуг.

Консультант по управлению должен предоставлять услуги согласно условиям договора. Для достижения требуемого результата работы должны выполняться в атмосфере доверия, честности и взаимоуважения.

Стандарт ISO 20700:2017 рекомендует при выполнении работ пользоваться циклом Деминга «Планируй – Делай – Контролируй – Действуй». Стандарт ISO 20700:2017 не содержит ссылку на него, как это есть в ISO 45001:2018, но если проанализировать разделы, то видно явное его присутствие.

На этапе согласования условий договора согласовывают План выполнения работ. В ходе выполнения работ этот План может корректироваться, исходя из достигнутых промежуточных результатов, изменений во внешнем и внутреннем контексте Клиента.

Выполнение Плана работ осуществляется через выполнение мероприятий (заданий). Стандарт ISO 20700:2017 указывает на то, что нет единого порядка выполнения заданий, как нет похожих друг на друга предприятий. Это очень четко видно, когда на переговорах потенциальный клиент говорит, что сложности в выборе консультанта он не испытывает, что он получил несколько предложений. У них Планы работ практически одинаковые. В чем тогда должен быть выбор? Выбор в том, что за планами стоит их выполнение и отличие в выполнении. А это определяется компетентностью, уровнем профессиональной подготовки консультанта. Кто-то предложит типовой подход

Справка:

Продвижением стандарта ISO 20700:2017 занимается CMC-Global ICMCI (The International Council of Management Consulting Institutes)(Международный совет институтов управленческого консалтинга). Украина представлена в ICMCI.

На сайте CMC-Global ICMCI размещен список консультантов по управлению со всего мира, которые прошли обучение и подтвердили знания, практические навыки, необходимые для выполнения требований стандарта. В этом списке есть 89 консультантов по управлению из Украины (<https://www.iso20700.org/node/1132>), что подтверждено выданными сертификатами по результатам тестирования. Консультанты получили право использовать соответствующий логотип, информирующий о том, что консультант работает в соответствии со стандартом ISO 20700:2017. Соблюдение установленных правил использования логотипа контролирует CMC-Global ICMCI.



и типовые документы, кто-то будет учитывать внутренний контекст и предлагать решения на его основе, кто-то будет использовать коучинговые подходы и выводить клиента на самостоятельные решения. Выбор есть, а вот и сами шаги по выполнению задания, установленные стандартом ISO 20700:2017:

- подготовка;
- анализ вариантов;
- рекомендации;
- принятие решения;
- выполнение.

Такой подход к определению мероприятий (заданий) используется в проектном управлении.

Выполнение заданий требует привлечения и управления ресурсами, управления рисками и качеством, использования открывающихся возможностей, обеспечения внешней и внутренней коммуникации, отчетность, оценку промежуточных и конечных результатов, принятие результатов, обратную связь. Для каждой из приведенных составляющих в стандарте ISO 20700:2017 есть рекомендации по их выполнению.

Я добавляю еще одну позицию. Это управление изменениями. Когда начинается проект (даже при тщательной его проработке на этапе подготовки, оценке рисков), ни консультант, ни клиент не обладают полной уверенностью в том, что все пройдет так, как запланировано. Причин такого положения дел может быть много. Одна из них – решение принимается исходя из существующего положения дел на момент принятия решений. И в этот момент оно может казаться правильным и сбалансирован-

ым. Но меняется внешний контекст, меняется внутренний контекст – и ранее принятые решения могут стать неактуальными.

На какие изменения необходимо обращать внимание? Как поступать в случае изменений? Документируйте, документируйте и еще раз документируйте изменения, связанные с:

- отклонением от рабочего плана;
- изменениями в заданиях;
- изменениями во внутреннем контексте клиента;
- изменениями ожиданий клиента;
- изменениями, которые произошли у консультанта по управлению.

Внимание! Изменения могут рассматриваться как новые входные данные и привести к пересмотру договора о предоставлении услуг.



3.6. Завершение.

Правильное завершение проекта так же важно, как и ход выполнения. Оно может повлиять на взаимоотношения с клиентом и создание предпосылок для повторных обращений. Завершение работ у консультанта должно быть прагматичным, юридически верным и в то же время эмоционально запоминающимся. Заккрытие проекта начинается, когда обе стороны принимают решение о том, что задание выполнено. Следует урегулировать финансовые вопросы и подписать акты сдачи-приема выполненных работ. Завершение проекта приводит к освобождению всех сторон от обязательств, предусмотренных в договоре. Необходимо отметить, что в некоторых случаях условия договора по отдельным позициям могут продолжать действовать. Например, обязательство не работать с конкурентами на протяжении нескольких лет, право интеллектуальной собственности и т. д.

Но завершение проекта – это больше, чем подписание акта. Это **оценка достигнутых результатов**. Критерии и методы такой оценки должны быть согласованы между консультантом по управлению и клиентом и закреплены в Договоре на предоставление услуг. **Внимание!** Даже если такая оценка не предусмотрена усло-



виями Договора, консультант по управлению обязан ее провести самостоятельно. Такая оценка возможна при установлении каналов обратной связи с клиентом. Речь идет не о получении отзыва о работе консультанта (порой они носят чисто формальный характер), а о фактических показателях в деятельности клиента в области профессионального здоровья и безопасности.

Завершение проекта связано с управлением знаниями. Как часто консультант по управлению проводит анализ результатов своей работы, документирует информацию и знания, которые получил в ходе выполнения проекта и использует их для своего совершенствования? Как часто консультант по управлению рассматривает возможности для улучшений, которые у него появляются? Как консультант по управлению превращает свой интеллектуальный капитал в свои финансовые ресурсы? Как способствует распространению полученных знаний? На все эти вопросы необходимо найти ответы.

В завершении проекта, помимо юридической составляющей, оценки достигнутых результатов, есть административная составляющая. Консультанту необходимо вернуть имущество, оборудование, пропуски и т. п. клиенту. Выполнить резервное копирование и архивирование документированной информации, закрыть договора с субподрядчиками, если они привлекались для выполнения работ. Список можно продолжить.

Среди требований стандарта ISO 27000:2017 касательно завершения проекта есть, как мне кажется, самое главное требование – клиент должен заслушать

отчет об окончании проекта. Как часто консультант по управлению предоставляет такие отчеты?

3.7. Дальнейшие действия.

По завершении проекта консультант по управлению может поддерживать взаимоотношения с клиентом. Такая связь может быть заранее согласована между сторонами. Важно установить правила этих взаимоотношений, чтобы однозначно установить критерии оценки, когда взаимоотношения подошли к новому совместному проекту.

ВЫВОД

Я подошел к завершению статьи и задал себе вопрос: смог ли я отразить все стороны работы консультанта по управлению? Не сгустил ли краски или наоборот – все приукрасил? Смог ли донести основные требования стандарта ISO 27000:2017 через призму его применения в проектах по стандарту 45001:2018?

Для себя я понял, что ряд требований стандарта все-таки требуют обдумывания и, возможно, разъяснения. Есть вопросы. И на них обязательно будут ответы.

И можно бесконечно долго смотреть, как горит огонь, течет вода и обсуждать – кто такой консультант по управлению и каким он должен быть.



ТОВ «НАВЧАЛЬНИЙ ЦЕНТР «УКРАЇНА»



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

- Охорона праці (законодавчі акти з охорони праці, гігієни праці, надання долікарської допомоги потерпілим, електробезпеки, пожежної безпеки);
- Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП);
- Електробезпека (II–V група допуску);
- Теплові установки і мережі;
- 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);
- Пожежна безпека;
- Пожежно-технічний мінімум;
- Проведення аудиту з питань охорони праці.



ГАРАНТУЄМО НАЙНИЖЧІ ЦІНИ, ЯКІШНЕ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО КОЖНОГО КЛІЄНТА 

 01013 м. Київ, вул. Будіндустрії, 6
ЄДРПОУ 43959401

 тел. (068) 952-37-56
 e-mail: ec-ukraine@ukr.net

Реклама

О производственном ТРАВМАТИЗМЕ в 2021 году



Что это было? В 2021 году, по данным Гоструда, общий производственный травматизм уменьшился, а смертельный увеличился. По данным Фонда социального страхования Украины, общий травматизм увеличился, а смертельный уменьшился. **Кому верить?** И когда в Украине у всех заинтересованных органов будет единый подход к учету травматизма?

Уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости является одним из основных показателей состояния охраны труда. Источником информации государственного статистического наблюдения являются обобщенные административные данные и акты по форме Н-1 Фонда социального страхования Украины (далее – **Фонд**. – Прим. авт.), в частности: по количеству потерпевших от несчастных случаев, связанных (не

Различные информационные базы данных о состоянии производственного травматизма – причина расхождений результатов его анализа. В частности, это касается данных о случаях смертельного травматизма, учет которых проводится двумя трудовоохранными органами.

связанных) с производством; продолжительности временной нетрудоспособности потерпевших от несчастных случаев; расходов предприятий (учреждений, организаций) вследствие несчастных случаев, ежегодно происходящих до 28 февраля года, следующего за отчетным, в соответствии с заключенным Соглашением по взаимнообмену информационными ресурсами между Госстатом и Фондом (раздел IV *Методологических положений государственного статистического наблюдения по травматизму на производстве*, утвержденных приказом Госстата от 16.06.2020 № 176).

Таким образом, с 2020 г. Госстат Украины берет за основу данные Фонда для государственного статистического наблюдения по производственному травматизму на предприятиях Украины.

1. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И ОСТРЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

1.1. Особенности анализа производственного травматизма в системе Гоструда и Фонда.

1. Гоструда и Фонд осуществляют **учет несчастных случаев** (далее – **НС**) и **острых профессиональных заболеваний** (далее – **ОПЗ**) на производстве на основании полученных сообщений по дате наступления события. Гоструда анализирует как события за отчетный период, на которые составлены акты по форме Н-1/П, так и события, внесенные в электронную базу с признаками того, что НС связан с производством (т. е. незавершенные расследования). Фондом анализируются только страховые случаи за отчетный период, то есть завершенные расследования, согласно результатам расследования которых составлены акты по форме Н-1/П.



Различные информационные базы данных о состоянии производственного травматизма приводят к расхождениям в его анализе. В частности, это касается базы случаев смертельного травматизма: в 2021 году база Гоструда насчитывала 386 потерпевших, Фонда – 327 потерпевших (разница составляет 15%), что указывает на затягивание проведения специальных расследований за текущий период.

2. В 2021 г. Гоструда, проанализировав производственный травматизм, отделил НС от ОПЗ COVID-19 (в 2020 г. этого не было сделано). В 2021 г. (как

и в предыдущем 2020 г.) Фонд проводил анализ производственного травматизма в целом (с учетом и без учета случаев ОПЗ COVID-19). Такой подход позволяет объективно анализировать производственный травматизм, сравнивая с данными за предыдущие годы, когда отсутствовал такой производственный фактор, как острое заболевание COVID-19.

3. Особенностью формирования Фондом результатов анализа производственного травматизма является распределение по отдельным **кодам видов экономической деятельности** согласно ДК 009:2010 «Классификация видов экономической деятельности», а Гоструда – по гипотетическим **видам надзора** (в т. ч. котлонадзор, социально-культурная сфера).

4. Следует отметить, что учет НС и ОПЗ как Гоструда, так и Фонд осуществляют по основному КВЭД, а не по виду экономической деятельности, во время которого произошел НС. То есть, если на предприятии по основному КВЭД, например «лесное хозяйство», произошел случай травматизма в результате ДТП, то он будет отнесен к отрасли «лесное хозяйство», что приведет к росту производственного травматизма в лесном хозяйстве.

Согласно п. 2 постановления КМУ от 05.01.2021 № 1 «Некоторые вопросы расследования случаев смерти отдельных категорий медицинских работников» Министерству здравоохранения Украины предоставлены полномочия по разъяснению требований раздела «Процедура расследования случаев смерти медицинских работников государственных и коммунальных учреждений здравоохранения, оказывающих первичную, экстренную, а также в стационарных условиях вторичную (специализированную) и третичную (высокоспециализированную) медицинскую помощь пациентам с острым респираторным заболеванием COVID-19, вызванным коронавирусом SARS-CoV-2, вследствие инфицирования коронавирусом SARS 2» *Порядка расследования и учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве*, утвержденного постановлением КМУ от 17.04.2019 № 337.

Таблица 1. Результаты анализа производственного травматизма (общий и смертельный травматизм) для наиболее травмоопасных производств (без учета случаев ОПЗ COVID-19) согласно данным Гоструда.

№ п/п	ОБЩИЙ ТРАВМАТИЗМ (количество потерпевших – 3394)		СМЕРТЕЛЬНЫЙ ТРАВМАТИЗМ (количество потерпевших – 386)	
	Данные травматизма	Кол-во потерпевших (%)	Данные травматизма	Кол-во потерпевших (%)
1	Отрасли надзора			
	Социально-культурная сфера и торговля	733 (21,6%)	Агропромышленный комплекс	70 (18,1%)
	Угольная	561 (16,5%)	Строительство	69 (17,8%)
	Агропромышленный комплекс	405 (11,9%)	Транспорт	63 (15%)
	Транспорт	304 (9,0%)	Социально-культурная сфера и торговля	46 (11,9%)
	Машиностроение	278 (8,2%)	Горнорудная и нерудная	21 (5,4%)
	Строительство	239 (7,0%)	Угольная	19 (4,9%)
	Металлургическая	174 (5,1%)	Машиностроение	19 (4,9%)
	Горнорудная и нерудная	163 (4,8%)	Жилкоммунхоз	18 (4,7%)
	Жилкоммунхоз	122 (3,6%)	Энергетика	14 (3,6%)
	Химическая	106 (3,1%)	Котлонадзор, подъемные сооружения	14 (3,6%)
2	Регионы			
	Донецкая	448 (13,2%)	Киевская область и г. Киев	81 (21,0%)
	Днепропетровская	438 (12,9%)	Днепропетровская	31 (8,0%)
	Киевская область и г. Киев	340 (10,0%)	Донецкая	25 (6,5%)
	Запорожская	189 (5,6%)	Ивано-Франковская	23 (6,0%)
	Винницкая	188 (5,5%)	Харьковская	20 (5,2%)
	Полтавская	185 (5,4%)	Запорожская	19 (4,9%)
	Львовская	140 (4,1%)	Львовская	19 (4,9%)
	Волынская	138 (4,0%)	Житомирская	17 (4,4%)
	Хмельницкая	128 (3,8%)	Черкасская	15 (3,9%)
	Ивано-Франковская	126 (3,7%)	Черниговская	15 (3,9%)

1.2. Общее количество потерпевших от несчастных случаев и ОПЗ на производстве по данным Гоструда и Фонда.

В 2021 г. согласно данным Гоструда.

☑ **Количество НС**, связанных с производством (без учета случаев ОПЗ COVID-19), по сравнению с 2020 г. **уменьшилось на 6,6%**, или на 240 НС. На предприятиях Украины в 2021 г. травмированы 3394 человека, в 2020 г. – 3634 человека. Количество НС со смертельным исходом, связанных с производством, в 2021 г. по сравнению с 2020 г. **увеличилось на 2,1%**, или на 8 НС (на предприятиях Украины в 2021 г. смертельно травмированы **386 человек**, в 2020 г. – 378 человек).

☑ **Количество ОПЗ** медицинских работников и/или других работников учреждений здравоохранения, произошедших вследствие инфицирования острой респираторной болезнью COVID-19, вызванной коронавирусом SARS-CoV-2, по сравнению с 2020 г. **увеличилось в 3,5 раза**, или на 6935 инфицированных. На предприятиях Украины в 2021 г. были инфицированы

Таблица 2. Результаты анализа производственного травматизма (общего и смертельного) для наиболее травмоопасных производств в случае острых профессиональных заболеваний COVID-19 по данным Фонда (медицинские работники и/или другие работники учреждений здравоохранения), произошедших вследствие инфицирования острой респираторной болезнью COVID-19, вызванной коронавирусом SARS-CoV-2).

№ п/п	ОБЩИЙ ТРАВМАТИЗМ (количество потерпевших – 8659)		СМЕРТЕЛЬНЫЙ ТРАВМАТИЗМ (количество потерпевших – 223)	
	Данные травматизма	Кол-во потерпевших (%)	Данные травматизма	Кол-во потерпевших (%)
1	Регионы			
	Киевская область и г. Киев	1577 (18,2%)	Киевская область и г. Киев	34 (15,2%)
	Черкасская	902 (10,4%)	Харьковская	15 (6,7%)
	Хмельницкая	626 (7,2%)	Ивано-Франковская	14 (6,3%)
	Черниговская	566 (6,5%)	Тернопольская	12 (5%)
	Львовская	501 (5,8%)	Николаевская, Черниговская, Хмельницкая	11 (5%)
2	Причины несчастных случаев			
	Другие причины (техногенные, природные, экологические и социальные)	5193 (60,0%)	Другие причины (техногенные, природные, экологические и социальные)	113 (50,7%)
	Невыполнение требований инструкций по ОТ	975 (7,8%)	Невыполнение требований инструкций по ОТ	23 (10,3%)
	Другие организационные	753 (8,7%)	Другие психофизиологические	13 (5,8%)
	Другие психофизиологические	345 (4,0%)	Другие организационные	12 (5,4%)
	Невыполнение должностных обязанностей	320 (3,7%)	Невыполнение должностных обязанностей, неиспользование СИЗ при их наличии	10 (4,5%)
3	Распределение по профессиям			
	Сестра медицинская (брат медицинский)	2358 (27,2%)	Сестра медицинская (брат медицинский)	34 (15,2%)
	Семейный врач	706 (8,2%)	Семейный врач	30 (13,5%)
	Младшая медицинская сестра (младший медицинский брат) по уходу за больными	666 (7,7%)	Врач-терапевт	14 (6,3%)
	Младшая медицинская сестра (санитарка-уборщица, санитарка-буфетчица и др.)	550 (6,4%)	Младшая медицинская сестра (санитарка-уборщица, санитарка-буфетчица и др.)	12 (5,4%)
	Младшая медицинская сестра (медицинский брат) стационара	476 (5,5%)	Младшая медицинская сестра (младший медицинский брат) по уходу за больными	6 (2,7%)





8983 человека, в 2020 г. – 2558 человек. Количество инфицированных со смертельным исходом в 2021 г. по сравнению с 2020 г. **увеличилось в 2,35 раза**, или на 88 инфицированных (на предприятиях Украины в 2021 г. смертельно инфицированы **153 человека**, в 2020 г. – 65 человек).

В 2021 г. согласно данным Фонда:

☑ Зарегистрировано 3656, в том числе 314 – смертельно, потерпевших от НС на производстве, без учета случаев ОПЗ COVID-19, и составлены акты по форме Н-1/П, связанные с производством. За 2021 г. по сравнению с 2020 г. количество страховых НС без учета ОПЗ COVID-19 **увеличилось на 1,8%** (с 3592 до 3656), количество смертельно травмированных лиц **уменьшилось на 4,0%** (с 327 до 314). То есть, по данным Фонда, общий производственный травматизм (без учета ОПЗ COVID-19) практически на одном уровне.

☑ Зарегистрировано **8659** потерпевших от случаев ОПЗ COVID-19 (в т. ч. 223 смертельно инфицированных человека), на которых составлены акты по форме Н-1/П. За 2021 г. по сравнению с 2020 г. количество случаев ОПЗ COVID-19 **увеличилось в 2,8 раза** (с 3054 до 8659), количество смертельно травмированных лиц **увеличилось в 3,4 раза** (с 66 до 223).

Таким образом, по сравнению с 2020 г., по данным Фонда и Гоструда, производственный травматизм (как общий, так и смертельный) (без учета случаев ОПЗ COVID-19) имеет незначительные колебания количества НС (по данным Гоструда смертельный травматизм увеличился на 2,1%), по данным Фонда – уменьшился на 4,0%).

По сравнению с 2020 г., по данным Фонда и Гоструда, производственный травматизм, связанный со случаями ОПЗ COVID-19, значительно увеличился (по данным Гоструда смертельный травматизм увеличился в 2,35 раза, по данным Фонда – увеличился в 3,4 раза).



По данным Фонда, в 2021 г. наивысший уровень производственного травматизма отмечался среди работников от 50 до 59 лет (3378 человек, что составляет 27,4% от общего количества травмированных по Украине за 2021 г.). Также в 2021 г. зарегистрировано 98 (из них 31 – смертельно) потерпевших от несчастных случаев и составлены акты по форме Н-1/П (лица, работающие на условиях гражданско-правового договора), что составляет 0,8% от общего количества всех потерпевших за этот период. За 2020 г. зарегистрирован 161 (из них 36 – смертельно) потерпевший данной категории.

Общее количество зарегистрированных в Фонде потерпевших от НС и ОПЗ – 12 315 (смертельно – 537), в 2020 г. потерпевших от НС и ОПЗ – 6646 (смертельно – 393).

1.3. Случаи ОПЗ COVID-19 по данным Фонда.

За 2021 г. было зарегистрировано 8659 (в том числе 223 – смертельно) потерпевших вследствие ОПЗ COVID-19 и составлены акты о НС, связанных с производством (по форме Н-1/П), что составляет 70,3% от общего количества потерпевших за данный период. За 2021 г. по сравнению с 2020 г. количество случаев ОПЗ COVID-19 увеличилось в 2,8 раза (с 3054 до 8659), количество смертельно травмированных лиц увеличилось в 3,4 раза (с 66 до 223).

Таблица 3. Результаты анализа производственного травматизма (общего и смертельного) для наиболее травмоопасных производств (без учета случаев острых профессиональных заболеваний COVID-19) по данным Фонда.

№ п/п	ОБЩИЙ ТРАВМАТИЗМ (количество потерпевших – 3656)		СМЕРТЕЛЬНЫЙ ТРАВМАТИЗМ (количество потерпевших – 314)	
	Данные травматизма	Кол-во потерпевших (%)	Данные травматизма	Кол-во потерпевших (%)
1	Сферы надзора			
	Добывающая промышленность и разработка карьеров	674 (18,4%)	Строительство	52 (16,6%)
	Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	386 (10,6%)	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	47 (15%)
	Здравоохранение	259 (7%)	Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	40 (12,7%)
	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	250 (6,8%)	Добывающая промышленность и разработка карьеров	38 (12,1%)
	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	245 (6,7%)	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	20 (6,4%)
2	Регионы			
	Киевская область и г. Киев	589 (16,1%)	Киевская область и г. Киев	44 (14%)
	Днепропетровская	506 (13,8%)	Днепропетровская	29 (9,2%)
	Донецкая	441 (12%)	Донецкая	19 (6%)
	Львовская	235 (6,4%)	Ивано-Франковская	19 (6%)
	Запорожская	176 (4,8%)	Одесская	18 (5,7%)
3	Виды событий			
	Падение потерпевшего при передвижении	834 (22,8%)	Падение потерпевшего с высоты	54 (17,2%)
	Действие движущихся и вращающихся деталей оборудования, машин и механизмов	461 (12,6%)	Дорожно-транспортное происшествие на дорогах общего пользования	41 (13,1%)
	Падение потерпевшего с высоты	328 (9,0%)	Действие движущихся и вращающихся деталей оборудования, машин и механизмов	32 (10,2%)
	Дорожно-транспортное происшествие на дорогах общего пользования	293 (8,0%)	Падение предметов, материалов, деревьев, веток деревьев, инструментов, устройств и т. п.	20 (6,4%)
	Другие виды	283 (7,7%)	Обрушение породы, почвы и т. п.	16 (5,1%)
4	Причины несчастных случаев			
	Невыполнение требований инструкций по ОТ	1503 (41,1%)	Невыполнение требований инструкций по ОТ	72 (22,9%)
	Личная неосторожность потерпевшего	353 (9,7%)	Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспорта общего пользования	37 (11,8%)
	Невыполнение должностных инструкций	282 (7,7%)	Нарушение требований безопасности при эксплуатации оборудования, машин, механизмов и т. п.	28 (8,9%)
	Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспорта общего пользования	252 (6,9%)	Невыполнение должностных инструкций	22 (7%)
	Травмы вследствие противоправных действий посторонних лиц	194 (5,3%)	Травмы вследствие противоправных действий посторонних лиц	12 (3,8%)
5	Распределение по профессиям			
	Водитель автотранспортных средств	231 (6,3%)	Водитель автотранспортных средств	43 (13,7%)
	Горняк очистного забоя	144 (4,0%)	Подсобный рабочий	14 (4,5%)
	Проходчик	95 (2,6%)	Слесарь-ремонтник	8 (2,5%)

Общее количество профессиональных заболеваний за 2017–2021 годы



* Без учета профессиональных заболеваний, зафиксированных на предприятиях в населенных пунктах, на территории которых органы государственной власти временно не осуществляют или осуществляют не в полном объеме свои полномочия согласно распоряжению КМУ от 07.11.2014 № 1085-р.

Наибольшее количество случаев ОПЗ COVID-19 зарегистрировано в Черкасской области (10,4%), г. Киеве (9,5%), Киевской (8,8%), Хмельницкой (7,2%), Черниговской (6,5%), Черновицкой (6,1%) и Львовской (5,8%) областях. Число случаев острого профессионального заболевания с диагнозом COVID-19 в этих областях составляет 54,3% от общего количества травмированных по Украине.

Причинами ОПЗ COVID-19 являются: техногенные, природные, экологические и социальные причины – 60,8% (5269 случаев), организационные причины – 27,5% (2378 случаев), психофизиологические причины – 10,9% (946 случаев), технические причины – 0,8% (66 случаев).

Согласно данным **общего травматизма** наибольшее количество больных COVID-19 за 2021 год – среди рабочих таких профессий: сестра медицинская (брат медицинский) (2358 человек), врач общей практики – семейный врач (706 человек), младшая медицинская сестра (младший медицинский брат) по уходу за больными (666 человек), младшая медицинская сестра (санитарка-уборщица, санитарка-буфетчица и др.) (550 человек) и сестра медицинская (брат медицинский) стационара (476 человек).

Согласно данным **смертельного травматизма** наибольшее количество больных COVID-19 за 2021 год – среди рабочих таких профессий: сестра медицинская (брат медицинский) (34 человека), семейный врач (30 человек), врач-терапевт (14 человек), младшая медицинская сестра (санитарка-уборщица, санитарка-буфетчица и др.) (12 человек), младшая медицинская сестра (младший медицинский брат) по уходу за больными (6 человек).



За 2021 год было зарегистрировано 31 849 (смертельно – 430) актов по форме Н-1 по расследованию случаев ОПЗ COVID-19 медицинских и других работников, не связанных с производством, что составляет 78,6% от общего количества.

1.4. Производственный травматизм без учета случаев ОПЗ COVID-19 по данным Фонда.

За 2021 г. Фондом зарегистрировано 3656 (в том числе 314 – смертельно) потерпевших от НС на производстве, на что составлены акты по форме Н-1/П, связанные с производством. За 2021 г. по сравнению с 2020 г. количество страховых несчастных случаев без учета ОПЗ COVID-19 **увеличилось** на 1,8% (с 3592 до 3656), количество смертельно травмированных **уменьшилось** на 4,0% (с 327 до 314).

За 2021 г. наибольшее количество НВ зарегистрировано в Днепропетровской области (13,8%), г. Киеве (12,3%), Донецкой (12,1%), Львовской (6,4%) и Запорожской (4,8%) областях. Значительное увеличение количества НС на производстве произошло в: г. Киеве – на 61 случай, или на 15,6%; Донецкой области – на 50 случаев, или на 12,8%; Хмельницкой области – на 35 случаев, или на 39,3%; Волынской области – на 31 случай, или на 28,4%. Наибольший рост количества НС со смертельным исходом наблюдался в: Ивано-Франковской области – на 8 случаев, или в 1,7 раза (с 11 до 19); Житомирской и Черкасской областях – на 7 случаев, или в 1,8 раза (с 9 до 16) и в 3,3 раза (с 3 до 10) соответственно; в Тернопольской и Черновицкой областях – на 5 случаев, или на 83,3% (с 6 до 11) и в 6 раз (с 1 до 6) соответственно.

Виды профзаболеваний в 2021 году



Общее количество установленных диагнозов профзаболеваний за 2021 г. по Украине – **7428.**

Среди причин страховых НС преобладают **организационные** – 71,0% (2595 НС) (в частности, 48,8% связаны с такими причинами, как «**невыполнение требований инструкций по охране труда**» и «**невыполнение должностных обязанностей**»).

По психофизиологическим причинам произошло 16,7% (610 НС) (в частности, 9,7% связаны с такой причиной, как «личная неосторожность потерпевшего»); по техническим причинам – 9,0% (328 НС) (в частности, «неудовлетворительное техническое состояние производственных объектов, зданий, сооружений, инженерных коммуникаций, территории» – 2,9% (107 НС)); по техногенным, природным, экологическим и социальным причинам – 3,3% (123 НС).



Согласно данным Фонда общее количество страховых НС, произошедших в 2021 г. вследствие таких причин, как «невыполнение требований инструкций по охране труда», «неисполнение должностных обязанностей» и «личная неосторожность потерпевшего» (без учета случаев ОПЗ COVID-19), составляет общий травматизм – 58,5%, смертельный – 29,9% от общего количества. В 2020 г. общее количество страховых НС, произошедших по аналогичным причинам, составило 59,7% от общего количества.

За 2021 год согласно данным **общего травматизма** больше всего получили травмы рабочие таких профессий: водитель автотранспортных средств (231 человек), горняк очистного забоя (144 человека), проходчик (95 человек).

Согласно данным **смертельного травматизма** больше всего получили травмы рабочие таких профессий: водитель автотранспортных средств (43 человека), подсобный рабочий (14 человек), слесарь-ремонтник (8 человек).

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

Профессиональные заболевания согласно данным Фонда.

За 2021 г. по сравнению с 2020 г. **количество профзаболеваний**, согласно данным актов по форме П-4, увеличилось на 31,6%, или на 710 заболеваний (с 2220 до 2921).

Наибольшее количество профессиональных заболеваний зарегистрировано в Днепропетровской (38,3%), Львовской (23,5%) и Донецкой (21,2%) областях.

Более всего профессиональных заболеваний – в добывающей промышленности и разработке карьеров – 90,3% от общего количества профессиональных заболеваний по Украине (2638 человек), что на 37,9% (725 человек) больше по сравнению с 2020 годом.

В структуре профессиональных заболеваний первое место занимают болезни органов дыхания – 41,5% от общего количества диагнозов по Украине (3086 случаев). На втором месте – заболевания опорно-двигательного аппарата (радикуллопатии, остеохондрозы, артриты, артрозы) – 28,3% (2104 случая). Третье место – за болезнями слуха – 23,8% (1767 случаев), четвертое – за вибрационной болезнью – 4,1% (306 случаев).

Основными причинами возникновения профессиональных заболеваний в 2021 г. являются: несовершенство технологического процесса – 30,5%, неиспользование средств индивидуальной защиты – 14,9%, несовершенство механизмов и рабочего инструмента – 9,0%, неэффективность работы защитных средств и механизмов – 8,9% от их общего количества.

Результаты анализа производственного травматизма для наиболее травмоопасных производств в 2021 году приведены в трех таблицах.

Николай Федоренко, заместитель главного редактора журнала «Охрана труда»



Главный ориентир – безопасность

Наталья Журенко, ведущий инженер по охране труда ГП «Конотопское лесное хозяйство», впервые узнала о тренингах Джаннет – интересных, увлекательных, совершенно не похожих на традиционное обучение – в апреле 2020 г. Журнал тогда организовал вебинар тренера международного уровня Джаннет Аршимовой. Участие в нем, по словам Натальи, стало толчком к качественно иному восприятию и пониманию сферы безопасности труда и здоровья. Ей очень импонирует то, как Джаннет мастерски, эмоционально, просто, на ярких примерах из собственного огромного опыта работы в международных компаниях доносит глубинные знания. Тогда она решила учиться и повышать свой профессиональный уровень с Джаннет и ее коллегами-тренерами. И убеждена, что не прогадала. Потому что эта школа не только дает новейшие знания, которые сегодня очень нужны, чтобы эффективно работать. Она расширяет горизонты, придает уверенность в себе, веру в то, что нет ничего невозможного, если ставишь цель и знаешь, как ее достичь.

Любознательность, желание узнавать новое, активный образ жизни, целеустремленность всегда были присущи Наталье. В школьные годы она мечтала стать следователем, как папа. Всегда привлекало то, как он относился к своей работе: честно, профессионально, справедливо. Хотелось походить на него. Правда, дочкино увлечение этой сложной и многогранной профессией отца не радовало. Поэтому, когда говорили о выборе специальности, охлаждал ее романтическое желание железными аргументами, что дело это не женское, тяжелое физически и морально. К тому же занимает много времени, и его не будет хватать на семью.



Журнал продолжает рассказывать об успешных женщинах. Они работают над созданием безопасных и достойных условий труда, внедряют современные стандарты в сфере безопасности труда и здоровья, приобретают профессиональный опыт, новые знания и навыки. И помогает им в этом Школа управления рисками Джаннет Аршимовой, работающая при журнале «Охрана труда».

В жизни – как в спортивном ориентировании

В конце концов рядом был пример еще одного человека – мать Наталья работала бухгалтером. И поскольку она часто брала домой срочную работу, дочь помогала ей прорабатывать бухгалтерские документы. Это

дело многие считают рутинным, но все зависит от того, как к работе бухгалтера относиться. Можно как к непривлекательной, а можно как к интересной, развивающей логическое и аналитическое мышление, внимательность к каждой детали, умение работать с потоком информации, позволяющей общаться с разными людьми. Поэтому, когда встал вопрос выбора специальности, на семейном совете решили, что профессия бухгалтера – беспроигрышный вариант.

Учебу в техникуме она вспоминает с удовольствием. Наталья участвовала в художественной самодеятельности, занималась спортивным ориентированием. К слову, ориентирование

возникло в Скандинавии как элемент подготовки военных. И только в начале XX столетия трансформировалось в вид спорта. В мае 1963 г. в Каневе состоялся первый чемпионат Украины по спортивному ориентированию.

Спортсмены с помощью карты и компаса должны пройти не известную им трассу через расположенные на местности точки (контрольные пункты) и как можно быстрее преодолеть дистанцию. «Так и в жизни, по заданным ориентирам проходишь не известный тебе, порой сложный путь, чтобы добраться до своего контрольного пункта. А поскольку дистанция в ориентировании нередко пролегает через лес, пожалуй, именно тогда, – шутит Наталья, – я подсознательно запрограммировала себе работу, связанную с лесом».

После окончания техникума Наталья получила квалификацию «бухгалтер-аудитор» в Белгородской коммерческой академии потребительской кооперации.

«Мой трудовой путь, — отмечает Наталья, — достаточно насыщенный: от бухгалтера централизованной бухгалтерии райпотребсоюза до заместителя главного бухгалтера по учету управления бухгалтерского учета облпотребсоюза. Потом от ревизора до начальника объединенной государственной финансовой инспекции. На протяжении 20 лет ревизионной работы наработала большой жизненный и профессиональный опыт. Этот период жизни оставил после себя очень приятные воспоминания и теплые чувства ко всем, с кем работала».

Победа в конкурсе придала уверенности и сил

Следующим «контрольным пунктом» в жизни была реформа службы, при которой ликвидировали районные инспекции. После этого были поиски новой работы, а на «дистанции» появились другие ориентиры, теперь уже на должности ведущего инженера по охране труда в лесной отрасли. Новое направление требовало новых знаний, умений и навыков, а значит — кропотливой и упорной работы.

Задач и вопросов возникало очень много, и решать их нужно было качественно и быстро: через полгода ожидалась плановая проверка Гоструда. Новая работа оказалась ответственной, разносторонней и не менее интересной, чем финансовый контроль. Разобраться в ее тонкостях, в специфических аспектах деятельности лесной отрасли, терминологии, обеспечить функционирование СУОП на предприятии, почувствовать «вкус» профессии Наталье помогал директор предприятия Олег Александрович Салов. Теперь она абсолютно уверена, что судьба вела ее правильным путем, а любые изменения — это не только вызовы, но и новые возможности. Главное — любить то, что делаешь, быть в движении, постоянно развиваться, иметь большое желание и внутреннюю силу, и все удастся.

За сравнительно короткое время Наталья вошла в четверку лучших специалистов среди инженеров по ОТ труда Гослесагентства Украины. В мае прошлого года на базе Осмолюдского и Выгодского лесхозов состоялась финальная часть конкурса по определению лучших инженеров по ОТ предприятий лесного хозяйства. Финалу предшествовали четыре тура конкурса в онлайн-формате, участники которых (всего 170 специалистов) отвечали на вопросы о нормативной базе по ОТ, безопасности дорожного движения, электро- и пожарной безопасности, оказании домедицинской помощи, безопасности труда в различных направлениях деятельности в лесном хозяйстве. Фактически конкурс стал масштабным длительным онлайн-обучением. На заключительном этапе финалисты соревновались в течение двух дней: отвечали на тестовые вопросы и демонстрировали

практические умения. Борьба была жесткой и бескомпромиссной. Наталья завоевала четвертое место.

«Но важно, — говорит она, — не только место в финале. Конкурс стал стимулом для обучения и самосовершенствования, площадкой для обмена опытом, знакомства и общения с лучшими специалистами. Для меня это настоящая победа, ведь это признание, что за столь короткое время я смогла достичь заметных результатов».

Неизвестный Ван Гог

Работа инженера по ОТ требует много усилий и времени, и все же Наталья находит время для своего любимого занятия — чтения. Сильное впечатление на нее произвело одно из недавно прочитанных произведений — роман Ирвинга Стоуна «Ван Гог. Жажда жизни» — о жизни и творчестве нидерландского художника. Имя этого гения ассоциируется в основном с известной серией картин «Подсолнухи» и крайностями, которые он делал в жизни: был пастором, жил с проституткой, которую называл женой, отрезал себе часть уха... Но есть еще малоизвестный Ван Гог, которого волновали условия жизни и труда простых людей.

Однажды он спустился вместе с углекопами в шахту и пришел в ужас, когда увидел, в каких тяжелых и опасных условиях им приходится работать. Чтобы помочь им, пришел к директору компании, которой принадлежали шахты, с просьбой, чтобы людям увеличили зарплату, сократили рабочий день, который длился 13 часов.

Директор, хорошо знавший ситуацию на шахтах, объяснил, что тоже хотел бы этого. Но тогда шахты будут убыточными, их придется закрыть, и рабочие останутся без куска хлеба. А дальше в книге есть такой диалог:

— Но у вас есть возможность облегчить положение шахтеров.

— Вы имеете в виду охрану труда?

— Именно так. Уменьшить количество несчастных случаев вы, конечно, можете.

Директор снова без всякого раздражения покачал головой.

— Нет, господин Ван Гог, не можем. Мы не можем выпустить новые акции, потому что дивиденды у нас низкие. Откуда взять дополнительные доходы на разные усовершенствования? Ах, господин Ван Гог, выходит поистине порочный круг.

Художник был очень расстроен тем, что не смог помочь шахтерам. Этот эпизод, поделившись впечатлениями Наталья, стал подлинным открытием. Казалось бы, где Ван Гог, а где охрана труда. Времена меняются, а вопросы безопасности, достойных условий труда не теряют своей актуальности. После этой книги другими глазами начинаешь смотреть не только на картины Ван Гога, но и на историю охраны труда, на то, каковы настоящие ценности в жизни.

Олександр Фандеев, спецкор.

Фото из архива Н. Журенко



Марина Слюсар: «Наверное, я неправильный начальник!»

Руководитель службы охраны труда ЧАО «Завод строительных изделий – 1» **Марина Слюсар** в юные годы – родилась и выросла она в Запорожье – представляла себя в роли врача. Позже присматривалась к работе родителей-инженеров. Мама трудилась в ОАО «Днепроэнерго», папа занимался обслуживанием вычислительной техники. Будущую специальность Марина связывала с технической направленностью. Вместе с тем, хотелось, чтобы в профессии было больше свободы и творческого начала. Поэтому после школы выбор пал на металлургический факультет Запорожской государственной инженерной академии. Единственный, на базе которого была кафедра охраны труда и окружающей среды.

Первый опыт работы Марина приобрела в ОАО «Днепроэнерго» в должности инженера по экологии. Второе высшее образование выбрала по специальности «экономика предприятия». Потом переехала в столицу и работала в отделе экологии НАК «Энергетическая компания Украины». Когда Марина после рождения ребенка вернулась из декретного отпуска, руководитель НАК предложил ей должность ведущего специалиста в отделе охраны труда. Принимать дела пришлось в конце года, в горячий период сдачи отчетов, что способствовало быстрому погружению в работу и знакомству с новым коллективом.

Затем Марине предложили возглавить Группу охраны труда в ПАО «Киевэнерго», перед которой стояла задача внедрить в подразделении предприятия систему менеджмента OHSAS 18001:2007. Это была отличная возможность применить на практике свои знания и умения. Серьезные **преобразования в сфере ОТ требовали самоотдачи, переоценки взглядов, подходов, методов управления.**

Нововведения, как и следовало ожидать, были встречены представителями старой школы ОТ в штыки. Эти западные стандарты, говорили они, у нас не приживутся, ничего не получится, и вообще «мы этого делать не будем».



«Стандарт будет внедрен с вами или без вас»

Спротивление ослабло, когда руководитель предприятия твердо заявил, что «стандарт будет внедрен с вами или без вас». Шаг за шагом – и работа закипела: разработка процедур, карт рисков, проведение аудитов... Многое приходилось схватывать на лету, находить нужную информацию, убеждать колеблющихся, учиться самой и учить других.

Чтобы вовлечь коллектив в процесс построения новой системы, необходимо постоянно поддерживать связь с людьми, понимать их психологию, сильные и слабые стороны, прислушиваться к их мнению, развивать в коллективе командный дух. Совместная работа по-настоящему захватывает, увлекает. **А когда люди видят первые результаты – открывается второе дыхание, усиливается мотивация, укрепляется вера в свои силы.**

Можно держать дистанцию с подчиненными, игнорировать их мнение, руководить в приказном порядке. Но такими метода-

ми, считает Марина, можно достичь лишь временных результатов, тогда как необходимо, чтобы бизнес-процессы и вся система менеджмента работала и завтра, и послезавтра.

В 2018 г. срок действия договора Киевсовета с компанией «Киевэнерго» истек, и ее функции передали двум другим предприятиям по поставке киевлянам тепла и электроэнергии. Опытные, квалифицированные специалисты по ОТ всегда востребованы, так что новую работу Марине долго искать не пришлось. Ей предложили должность начальника службы ОТ в компании ООО «СТРОМАТ «СПЕЦБЕТОН». Впоследствии ее производственные мощности были возвращены ЧАО «ЗСИ-1», вошедшему в промышленно-строительную группу «Ковальская».

Предложение стало для Марины очередным вызовом. Ведь в отличие от энергетики с ее высококвалифицированным персоналом, выверенными процессами, четким выполнением правил и инструкций, строительство – отрасль достаточно специфическая. «В какой-то момент, – шутит Марина, – я даже задумалась, насколько хорошо владею нецензурными выражениями».

Собеседование с руководителем предприятия не было кабинетным.

Познакомившись с новой сотрудницей, он предложил вместе посмотреть предприятие, территорию, технологические линии, оборудование, рабочие места. Понаблюдал, как она реагирует на увиденное.

«Первый месяц, — рассказывает Марина, — я изучала производство, в том числе в Ирпене, где у компании есть еще один завод. Знакомилась с людьми, разговаривала, приучала к тому, что **моя цель — не карательные санкции. И в наших общих интересах выявлять и устранять опасности.** Не сразу, но люди поверили в искренность моих намерений. Припоминаю такой случай. Подходит ко мне на территории завода формовщик и говорит: «Марина Петровна, здравствуйте! А идемте, я вам покажу, как мы нарушаем». Посмотрели, убедились, что риски есть, и я предложила вместе подумать, что можно сделать для того, чтобы было и удобно, и безопасно работать.

Реагировать на угрозы можно по-разному. Например, прийти с проблемой к руководителю и с пеной у рта доказывать, что надо срочно что-то делать, чтобы не случилось беды. А можно **посоветоваться с работниками, которые подскажут решение, поговорить с мастерами, механиками, которые помогут с воплощением идеи, чертежами, и обращаться к работодателю уже с продуманным предложением, как эту проблему решить**».

По словам Марины, она не стремится в случае выявления нарушений заниматься назиданиями и выписывать как можно больше предписаний. Пользы от этого, как правило, немного. В 90% случаев работники осознают, что они нарушают. Не во всех ситуациях они виноваты в происходящем. **И если с людьми пообщаться, выяснить, почему так происходит, что мешает безопасной работе, докопаться до глубинных причин, тогда угрозы и риски намного легче выявить и устранить.**

Не бояться надо, а доверять

Иногда в кабинете директора звучат предложения руководителей подразделений кого-то наказать, кого-то поощрить. Наказать, лишить работника премии — дело нехитрое, но проблема (плохо организованное рабочее место, спешка, нехватка персонала, низкая квалификация) никуда не исчезнет.

«Порой мне говорят: «Вас должны бояться!» Наверное, я неправильный начальник, — смеется Марина, — так как считаю, что люди должны не бояться, а доверять специалисту по ОТ. И прямо говорить, что есть та или иная проблема.

Во время проведения инструктажей всегда напоминаю, что даже если произойдет небольшой

инцидент, например, прищемили палец, что-то упало на ногу, несите свой палец ко мне. И нередко слышу от работников: «Так ведь производственные травмы — проблема для предприятия!». Отвечаю так, чтобы было доходчиво: «Нет, это проблема ваша, потому что не предприятие, а вы можете стать инвалидом, если, не дай бог, произойдет несчастный случай».

Имея опыт работы в «Киевэнерго» с OHSAS 18001, Марина горела желанием внедрить в строительной компании систему управления охраной труда согласно

международным стандартам. И убедила директора в необходимости создания такой СУОТ. Объяснила, что предприятию нужен не сертификат соответствия требованиям международного стандарта — «мы делаем это для себя». Для того чтобы, **руководствуясь лучшим международными практиками, системно работать над снижением рисков на рабочих местах, улучшением условий труда, повышением безопасности.**

Поэтому внутренний стандарт изначально был задуман как простой, удобный и эффективный инструмент, который по мере его освоения можно дорабатывать и дополнять. В качестве базового

документа для разработки требований, процедур, алгоритма действий по управлению рисками Марина использовала стандарт ISO 45001.

Процедуры она разработала с учетом особенностей предприятия и структурировала их так, чтобы они были логически взаимосвязаны. Когда разработка стандарта дошла до оценки рисков, возник вопрос, какую матрицу использовать. Поскольку каждый специалист должен хорошо понимать, как с рисками работать, то остановилась на простой и понятной матрице. Такой, что позволяет проанализировать нынешнюю ситуацию, прописать мероприятия, не требующие больших финансовых вложений, человеческих ресурсов, а также обозначить критические точки, которые могут привести к печальным последствиям.

Никакими официальными приказами процедуры не утверждали. Руководители подразделений к нововведениям отнеслись по-разному: одни с пониманием, другие как к дополнительной нагрузке, мол, некогда нам этим заниматься. Кто-то ссылаясь на то, что ничего в этом не понимает, и на это Марина отвечала: «Не беда, будем разбираться вместе». Самые находчивые предлагали: «Марина Петровна, может, это самое... пара шоколадок — и вы сами все сделаете?!» Приходилось объяснять, что **работа с рисками нужна им самим, чтобы владеть ситуацией на своем участке, выявлять слабые места и своевременно предотвращать опасности.** На сегодняшний день такая работа выполнена процентов на 80.



Год Тигра будет ярким и событийным

С началом пандемии миллионы людей ушли в онлайн, и в этой ситуации каждый нашел свои плюсы и минусы. Для Марины одним из таких огромных плюсов стала возросшая **доступность обучения, возможность учиться у тренеров международного класса, участвовать во многочисленных вебинарах, онлайн-тренингах, семинарах**, которые проводили МОТ, ESOSH, журнал «Охрана труда». Одно время ее календарь пестрел датами учебных мероприятий, успевая только регистрироваться и заходить в виртуальные аудитории.

Когда была создана **Школа управления рисками Джаннет Аршимовой**, услышала отзывы коллег о том, как это «круто». Единственное, что смущало, — не могла определиться, какой тематический курс выбрать. По словам Марины, после трехмесячного обучения она не просто ни разу не пожалела об учебе, сожаления были только о том, что курс закончился. Каждого занятия ждала, как праздника. Выполняя домашние задания, волновалась, будто студентка-первокурсница. И так же радовалась результатам.

Одно из заданий состояло в том, чтобы на своем предприятии провести аудит СУОТ на соответствие международным стандартам. Очень пригодились и знания о том, как правильно разговаривать с людьми, чтобы тебя услышали. Благодаря Школе смешанные пазлы знаний, которые годами приобретались вместе с опытом работы в сфере ОТ, начали складываться в целостную картинку. **Приобретенный багаж знаний да-**

ет ощущение уверенности, задает вектор движения.

И от обучения, и от работы нужно, уверена Марина, получать удовольствие, заряжаться вдохновением. И вместе с тем, чтобы избежать эмоционального выгорания на работе, необходимо уметь вовремя переключаться, находить время на себя, на семью, друзей, увлечения. У нее это получается. К примеру, однажды коллеги подарили орхидею. Изящные, овеянные многочисленными легендами цветы так понравились, что сейчас на работе у нее уже около 30 орхидей. Похоже на небольшой тропический сад.

Было время, дома увлеклась плетением корзиночек из старых газет. Но не стоять же им просто так, без содержимого. Начала создавать букеты из конфет. Вкусно, красиво... Однако возникла новая идея — делать натуральное мыло своими руками.

На этом не остановилась и линейку косметических продуктов дополнила твердыми хенд мейд шампунями для волос, гиалуроновыми сыворотками, скрабами для лица. Поклонники натуральной косметики ее творчество оценили и вдохновляют на новые шедевры, просят кремы, «бомбочки» для ванны. Идешь с работы и знаешь, что дома тебя ждет приятное креативное занятие.

Под Новый год поступил заказ на 32 «мылотигра». Пришлось отшучиваться, чтобы больше тигров не заказывали, потому что они уже сняты. Хотя желание людей обзавестись тигриком, приятно пахнущим мылом, можно понять. Символ 2022 года — существо сильное, целеустремленное, и астрологи уверяют, что этот год станет уникальным, наполненным событиями, ярким и... не всегда предсказуемым. И на работе, и вне ее.

Александр Фандеев, спецкор
Фото из архива М. Слюсар

АКЦІЯ

Для передплатників журналу «Охрана праці» на 2022 рік КАБІНЕТ ОХОРОНИ ПРАЦІ зі знижкою.

Вартість на місяць — лише **204 грн**

Sale -40 %

КАБІНЕТ ОХОРОНИ ПРАЦІ

це **ЩОДЕННА ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА** з питань безпеки і здоров'я на роботі

Понад 2000 документів

Онлайн-консультація

Безплатні вебінари

Доступ до запису вебінарів 2020-2021



Вартість передплати

340 грн на місяць, 4080 грн на рік



Когнитивные предубеждения и оценка риска



Сергей Чеберячко, профессор кафедры охраны труда и гражданской безопасности НТУ «Днепропетровская политехника»

Как не попасть в ловушку собственных стереотипных суждений. Какими бывают когнитивные предубеждения (ментальные ловушки). И как беспристрастно действовать при оценке риска.

Взгляните на рисунок, на котором изображена известная оптическая иллюзия Эббингауза или круги Титченера¹ (рис. 1), и скажите, одинаковы ли оранжевые круги. С виду они разные по размерам, но на самом деле одинаковые. Следовательно, глазам своим верить нельзя? Они вводят нас в заблуждение даже тогда, когда разум знает, что они лгут!

Конечно, это иллюзия, и мы понимаем, что здесь какой-то подвох. Поэтому способны усомниться в увиденном, сделать измерения и выяснить, правильным ли было наше первое впечатление. Однако возникает вопрос, способны ли мы рассмотреть опасные ситуации в реальном мире и принять правильные решения в условиях недостатка информации и отсутствия учета, ограничения ресурсов,

постоянного влияния внешних факторов, лимитирующих действия субъектов с учетом физического и психологического состояния?

Восклищали ли вы когда-нибудь: «Я знал, что это произойдет!»? А может, понимали, что обращаете внимание только на ту информацию, которая еще больше подтверждает ваше собственное мнение?

Продemonстрированная оптическая иллюзия и приведенные ниже примеры помогают понять, как действуют когнитивные предубеждения² при восприятии информации, и осознать всю важность определенной проблемы. От того, как вы воспримете информацию, зависят ваши выводы и принятые решения. А если информация ложная, неточная или односторонняя?

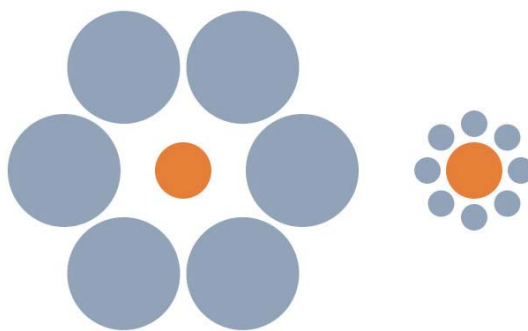


Рис. 1. Иллюзия Эббингауза или круги Титченера

КАК ЭТО РАБОТАЕТ?

Таким образом, **когнитивные предубеждения – это подсознательная ошибка в мышлении, которая приводит к неправильной интерпретации информации из окружающего мира и влияет**

на рациональность и точность решений и суждений.

Предубеждение – это бессознательные и автоматические процессы, предназначенные для более быстрого и эффективного принятия решений. Когнитивные предубеждения могут быть вызваны рядом различных факторов, таких как эвристики (умственные ярлыки), социальное давление и эмоции. Иными словами, **предубеждение – это тенденция склоняться в пользу или против:** человека, группы, идеи или вещи, как правило, необъективно. Предубеждения естественны, они – продукт человеческой природы, и они существуют не просто в вакууме или в нашем уме, а влияют на то, как мы принимаем решения и действуем.

Даже от того, что вы знаете об их существовании, они не перестанут действовать и искажать ваше восприятие информации. Поэтому важно контролировать процесс принятия решения, не доверять своему первому впечатлению, а использовать инструменты критического мышления для того, чтобы сформировать более объективную картину.

Это требует, по крайней мере, ознакомления с разными типами когнитивных предубеждений (рис. 2). Хотя бы для того, чтобы при восприятии информации реагировать на них как на маркеры, побуждающие вас включить сознательное восприятие информации и проверить, действительно ли вами не манипулируют и воспринимаете ли вы ситуацию объективно.

¹ Иллюзия восприятия относительных размеров. Наиболее известная версия этой иллюзии – два круга, идентичные по размерам, располагаются рядом, и вокруг одного из них изображены круги большого размера, тогда как другой окружен маленькими кругами; при этом первый круг кажется меньше второго.

² Когнитивные предубеждения, когнитивная иллюзия или когнитивное искажение – (англ. *Cognitive bias*) – отклонение в суждениях, сопровождающееся возможной нелогичностью в принятии выводов относительно других людей и ситуаций.

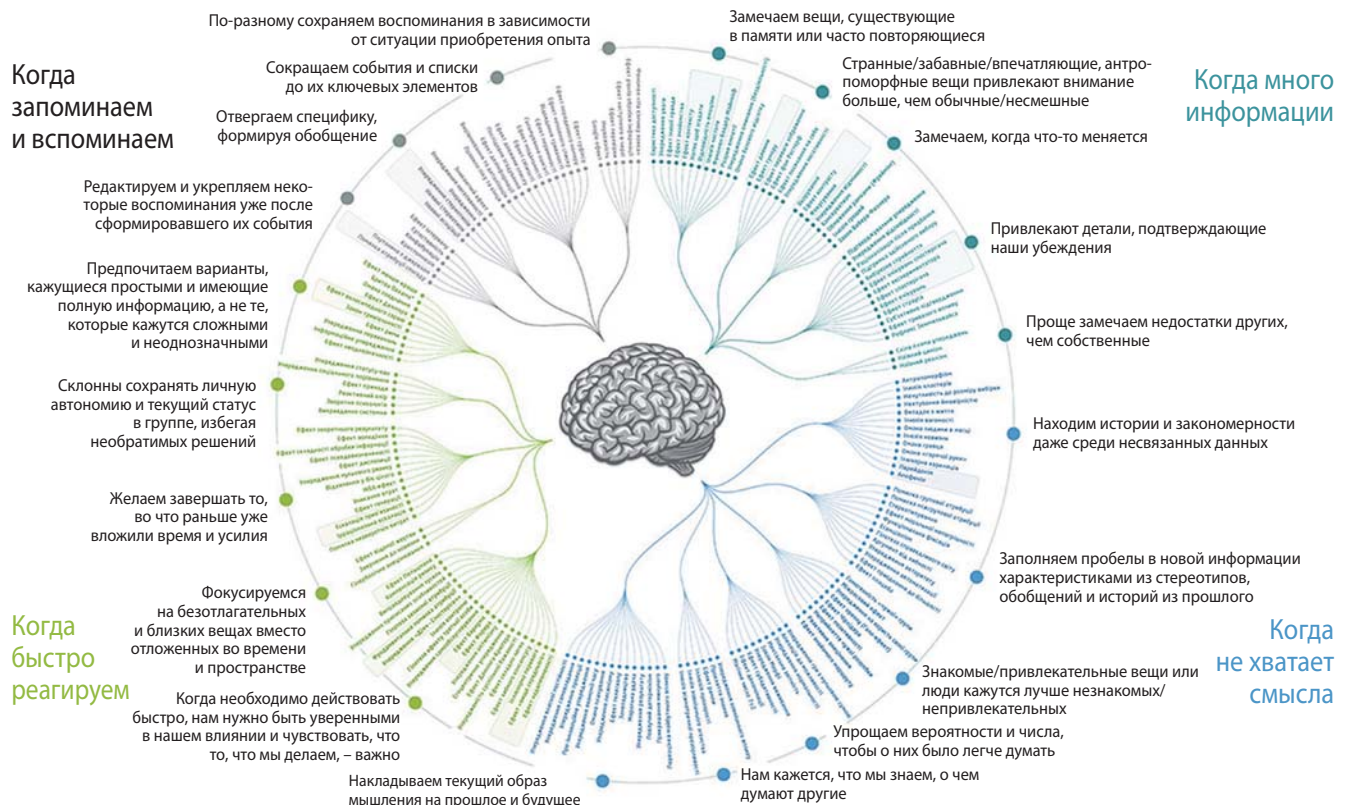


Рис. 2. Когнитивные предубеждения

В психологии существует две основные формы предубеждений: сознательная и бессознательная. **Сознательное предубеждение** или **явное предубеждение** является преднамеренным – вы осознаете свое отношение и основывающееся на нем поведение. Явное предубеждение может быть рациональным, поскольку оно помогает обеспечить принятие правильных решений (например, предубеждение относительно безопасности здоровой пищи). Однако эти предубеждения часто могут быть опасными, если они принимают форму сознательной стереотипности.

В случае **бессознательного предубеждения** или **когнитивного предубеждения** вы не знаете о своем отношении и поведении, которые основываются на нем. Когнитивное предубеждение часто является результатом попытки нашего мозга упростить обработку информации – мы получаем примерно 11 млн битов информации в секунду, но можем обработать всего около 40 битов в секунду. Поэтому мы часто полагаемся на умственные ярлыки (так называемые эвристики), помогающие понять мир с относительной скоростью.

Эти ошибки, как правило, возникают из-за проблем, связанных с мышлением: память, внимание и пр.

Иногда когнитивные предубеждения могут быть полезны, поскольку они не требуют больших умственных усилий и могут позволить вам принимать решения относительно быстро. Но, как и в случае сознательных предубеждений, бессознательные порой имеют форму опасного предубеждения, которое может причинить вред человеку или группе людей.

ИЗ ИСТОРИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Термин «когнитивное предубеждение» впервые применили израильские психологи **Амос Тверски** и **Даниэль Канеман**, использовавшие этот термин для описания ошибочных образцов мышления людей в ответ на суждения и проблемы принятия решений. Исследовательская программа Тверски и Канемана, программа эвристики и предубеждений, предусматривала изучение того, как люди принимают решения с учетом ограниченных ресурсов

(например, ограниченное время для того, чтобы решить, какую пищу принимать, или недостаток информации для принятия решения, какой дом купить).

В условиях этих ограниченных ресурсов люди, принимая решения, вынуждены полагаться на эвристику или быстрые умственные ярлыки. Тверски и Канеман стремились понять конкретные предубеждения, связанные с этим суждением и процессом принятия решений. Для этого оба исследователя опирались на исследовательскую парадигму, которая представляла участникам исследования определенный тип рассуждений, имевший вычисляемый нормативный ответ (ученые использовали теорию вероятностей и статистику для вычисления ожидаемого ответа). Затем фактические ответы участников сравнивали с определенным решением, чтобы выявить систематические отклонения в сознании.

Проведя ряд экспериментов с бесчисленными проблемами суждений, исследователи смогли выявить многочисленные нарушения норм, возникающие в случае, когда наш разум полагается на эти

когнитивные предубеждения для принятия решений и суждений.

Благодаря Тверски, Канеману и другим психологам теперь у нас есть словарь наших когнитивных предубеждений. Эти предубеждения возникают как попытка упростить сложный мир и сделать обработку информации более быстрой и легкой.

КАК ПРЕДУБЕЖДЕНИЕ УБИВАЕТ

Попробуем рассмотреть некоторые самые распространенные формы когнитивного предубеждения, наиболее влияющие на оценку профессиональных рисков: **предубеждение оптимизма, предубеждение привязки, эффект неоднозначности, предубеждение планирования.**

➤ **Предубеждение оптимизма**, когда человек переоценивает вероятность наступления положительного результата. Хотя у положительного отношения есть свои преимущества, однако неразумно позволять ему мешать принятию решения, особенно при оценке профессиональных рисков.

Психологи обратили внимание на то, что люди часто считают, что с ними ничего не случится, из-за низкой вероятности негативных событий. Например, таких как ураганы, наводнения и другие стихийные бедствия. Также некоторые считают: у меня все под контро-



Рис. 3. Катастрофа «Титаника»

лем, я обладаю навыками и знаниями для предотвращения несчастного случая.

Проведите в своей компании простой эксперимент по оценке рисков среди разных работников, которые не смогут обсудить опасности друг с другом. Вы удивитесь, увидев ответы, подтверждающие иллюзорное восприятие действительности и непонимание последствий потенциальных опасностей.

Рассмотрим пример. 24 апреля 2013 года в г. Савар (Бангладеш) произошло **обрушение восьмиэтажного дома** (фото 1). Это здание имело собственное имя «Рана-Плаза» и принадлежало Сохелу Рани, одному из лидеров политической партии «Авами Лиг». В нем размещалось несколько предприя-

тий по изготовлению одежды, ряд магазинов и банк. Всего в доме работало около пяти тысяч человек.

Накануне трагедии, 23 апреля, на фасаде были обнаружены большие трещины, и служба гражданской защиты приказала эвакуировать людей и закрыть все учреждения. Однако владельцы маленьких компаний и фабрик по пошиву одежды, работавших в доме, этот приказ не выполнили, поскольку считали, что ничего не случится, а вот прибыль будет потеряна. На следующий день дом рухнул: погибли 1127 человек, большинство из которых – женщины.

➤ **Предубеждение привязки или эффект якоря** – это психологическое явление, описывающее тенденцию людей брать за основу первую информацию, которую им предложили для принятия решений. Иногда у нас формируется «якорь», который не позволяет принять остальные мнения, сформировав вокруг исходной информации собственное видение проблемы. Эта тенденция определять исходную информацию как исходную точку, на основании которой будет развиваться наше мнение и будет принято решение, наблюдается почти во всех сферах нашей жизни. Особенно при оценке профессиональных рисков.



Фото 1. Обрушение восьмиэтажного дома в Бангладеш

Примером этого предубеждения может служить отношение команды и капитана «Титаника» Эдварда Смита к опасности столкновения с айсбергом, которую они постоянно игнорировали, несмотря на радиосообщения. В то время океанские лайнеры часто проходили опасные районы, не снижая скорости. Это было, как перейти дорогу на красный свет: вроде и нельзя этого делать, но всегда получается... ну, «почти всегда». И **гибель «Титаника»** (рис. 3) является следствием длинной цепи роковых событий (если бы хоть одно ее звено было устранено, трагедии удалось бы избежать). Прежде всего вера в непотопляемость корабля помешала капитану правильно оценить риск.

➤ **Эффект неоднозначности** – когнитивное предубеждение, при котором на выбор решения влияет недостаток информации или «неоднозначность». Этот эффект предполагает склонность человека выбирать варианты, для которых вероятность «хорошего» последствия

Впрочем, по словам известного психолога **Дэниела Эллсберга**, впервые описавшего этот эффект в 1961 году, неоднозначность и риск – понятия разные. Первое исключает известную вероятность положительного результата события, тогда как второе подразумевает, что вероятность положительного результата известна, просто она невелика. Иными словами, риск предполагает определенность и сам по себе никоим образом не препятствует тому, чтобы человек принял решение, рисковать ему или нет.

В качестве примера описанного эффекта можно привести аварии на угольных шахтах, связанных с горно-геологическими условиями, выбросом метана, обрушениями горной массы – их довольно сложно предсказать и спрогнозировать, но они происходят часто.

Одной из самых масштабных по количеству человеческих жертв стала **техногенная катастрофа на шахте «Суньцзявань» в Китае**, произошедшая 14 февраля 2005 года (фото 2). В результате взрыва метана погибли 214 горняков. Как объясняют специалисты, причина аварии – в некомпетентности работников, большинство из

которых были обычными крестьянами из соседних сел, не имевшими специальной подготовки. Возникает вопрос – на что надеялись?

➤ **Предубеждение планирования** – это склонность человека недооценивать время, необходимое для решения задачи. Субъекты недооценивают, сколько времени им понадобится для выполнения задания, даже если у них уже был подобный опыт. Кроме того, этот эффект влияет только на прогнозы собственных решений, тогда как

сторонний наблюдатель, как правило, переоценивает время.

Рассмотрим форму этого предубеждения на примере **катастрофы на морской платформе Piper Alpha** (фото 3), произошедшей 6 июля 1988 года в результате утечки газа и последующего взрыва. Система противопожарной защиты персонала в случае нештатной ситуации предусматривала сбор



Фото 3. Катастрофа на платформе Piper Alpha

работников для эвакуации. Во время тренировок все выглядело довольно убедительно. Однако реальная жизнь внесла свои коррективы. После взрывов и разрушения верхней конструкции персонал, отдыхавший в жилых боксах, не смог получить доступ к спасательным лодкам. Поскольку находившиеся на смене работники нарушили правила сбора и самостоятельно покинули место аварии, чем спасли свои жизни.

Кроме того, единственным способом активизировать систему пожаротушения на платформе был ручной запуск насосных двигателей, к которым после взрыва, даже приложив героические усилия, никому не удалось добраться. Хотя во время тренировок казалось, что это достаточно просто.

Продолжая тему когнитивных предубеждений, следует отметить, что они влияют и на организационную культуру безопасности в компании в целом. Как именно влияют и как избежать ловушки «собственного» когнитивного предубеждения – в последующих выпусках журнала.



Фото 2. Родные потерпевших возле шахты «Суньцзявань»

известна. Вместо варианта, для которого вероятность любого развития событий неизвестна и требует подробного исследования.

Этот эффект достаточно сильно влияет на оценку риска, который является мерой неопределенности. Его можно определить как ответ на три вопроса: **что может пойти не так, насколько это возможно и каковы могут быть последствия?** Как видим, процесс оценки риска можно представить как ответ на поставленные вопросы с целью уменьшения неоднозначности.

Обходим ментальные ловушки

Михаил Левицкий,
канд. экон. наук,
генеральный директор
ООО «Технические
и управленческие услуги»



Ментальные ловушки (когнитивные предубеждения) приводят к неправильной оценке рисков. И, как следствие, отсутствию эффективной системы управления рисками. Таких ловушек, которым подвержен каждый человек, более 200. Какие из них наиболее критичны для сферы безопасности.

По мнению опрошенных нескольких тысяч руководителей компаний по всему миру, управление рисками входит в тройку важнейших компетенций для топ-менеджеров. И в то же время управление рисками остается одной из самых слаборазвитых компетенций руководителей.

Сегодня процесс управления рисками внедрен во многих крупных и средних компаниях. Но зачастую он сводится лишь к тому, что риск-менеджер на регулярной основе формирует реестр рисков, карту рисков, участвует в определении мероприятий по управлению рисками. Основная проблема такого подхода заключается в оторванности этого процесса от бизнеса и принимаемых руководством решений. В лучшем случае, разработанную на предприятии процедуру управления рисками воспринимают как обязательную формальность, которую необходимо выполнять, в худшем – этот процесс игнорируют.

✓ ЧТО МЕШАЕТ АНАЛИЗИРОВАТЬ РИСКИ

Согласно опросу участников исследования Thompson Reuters, 77% респондентов заявили о существенных проблемах, связанных с фрагментарным

управлением рисками в компаниях и отсутствием интеграции управления рисками в бизнес. **Основные причины:**

- ✓ надежда на авось, ведь управление рисками – сложная наука, требующая специального образования;
- ✓ невозможность повлиять на риски, находящиеся вне зоны компетенций и возможностей;
- ✓ уверенность в собственной успешности, когда ожидаемая большая выгода побуждает пренебречь рисками и др.

Но без профессионального анализа рисков невозможно ими управлять.

Управление рисками – это системный подход к выявлению, анализу, минимизации и мониторингу рисков. И первое, что необходимо, – понимать, что такое риск. Часто работники воспринимают риск как угрозу, проблему, подводный камень. Очень часто риск понимают как недостижение целей проекта, неполучение прибыли за определенный период, финансовый ущерб и др. Но все это – последствия рисков, которые необходимо выявить и что-то с ними сделать. Люди крайне неохотно говорят о рисках, в 90% случаев, если спросить, какие риски есть в данном проекте, случае и т. д., то ответ будет следующим – рисков нет или они есть, но под контролем.

До 70-х годов XX столетия считалось, что люди рациональны и принимают решения на основании имеющейся информации. С тех пор психологи и экономисты анализировали, как люди думают и принимают решения в ситуациях, когда нет однозначного решения. И пришли к выводу, что люди в большинстве случаев ошибаются. Основную часть ошибок допускают **по определенным шаблонам** (систематические ошибки). Т. е. разные люди, попав в одинаковую ситуацию, с высокой степенью вероятности допустят одну и ту же ошибку. И один и тот же человек,

Причины, по которым не проводится анализ рисков



оказавшись в аналогичной ситуации спустя некоторое время, допустит, скорее всего, ту же ошибку.

Иными словами, эти ошибки предсказуемо (с большой степенью вероятности) возникают при одних и тех же обстоятельствах. Ошибки, которые не позволяют принимать оптимальные решения и заставляют людей действовать нерационально, называются **когнитивными искажениями**, или **ментальными ловушками**.

Ментальные ловушки приводят к неправильной оценке рисков и, как следствие, отсутствию должной системы управления рисками. Таких ловушек, которым подвержен каждый человек, более 200, **самые распространенные из них:**

- ☑ чрезмерный оптимизм;
- ☑ опыт, образование, привычки руководителей помещают многие риски в «серую зону», поэтому они не замечают их в процессе выявления рисков;
- ☑ иллюзия контроля над ситуацией;
- ☑ недооценка рисков, когда проект обещает большую выгоду;
- ☑ отрицание необходимости развития компетенций по управлению рисками у сотрудников;
- ☑ поиск только фактов, подтверждающих существующую позицию и видение ситуации, и отсутствие внимания к попыткам их опровергнуть;
- ☑ рассмотрение всех новых фактов через призму того, что уже известно;
- ☑ удовлетворение отсутствием доказательств на поверхности;
- ☑ опасная тенденция убеждать себя и других в том, что принятое решение было правильным, несмотря на новые вводные или промежуточные результаты;
- ☑ большое внимание при оценке рисков пиковым, негативным событиям или, наоборот, необоснованное полагание на средние значения;
- ☑ оценивание важности информации на основании того, насколько сложно её получить;
- ☑ привязка к ментальным якорям, что мешает видеть и правильно оценивать риски;
- ☑ заблуждение, что на риски нельзя повлиять;
- ☑ позиция, что если риск очевиден, то им кто-то где-то уже управляет;
- ☑ приоритет мероприятий по полному устранению рисков и игнорирование всех остальных;
- ☑ убеждение, что негативные действия хуже и аморальнее, чем негативное бездействие;
- ☑ принятие решений, которые снижают текущие риски, но усугубляют будущее;
- ☑ переоценка вероятности позитивных событий;
- ☑ намеренное сокрытие важных рисков, так как их реализация влияет на мотивацию сотрудников и др.

Ментальные ловушки возможно преодолеть только с помощью системного подхода к управлению рисками, в котором можно выделить четыре шага:



КАК НЕ ПОПАСТЬ В ЛОВУШКУ

Выявление рисков – определение факторов и событий, которые могут негативно повлиять на цели, поставленные компанией. Не выявленные на этом этапе риски невозможно будет минимизировать впоследствии. В результате первого шага появляется приблизительный список рисков, основанный только на знаниях, опыте, видении и т. д.

Приоритезация рисков – анализ рисков с целью определения наиболее критических с точки зрения вероятности и ущерба. Это позволяет снизить спектр потенциальных рисков, на которых необходимо сфокусироваться.

В стандарте IEC/ISO 31010 приведены рекомендации относительно применения 42 методов анализа рисков. Вот некоторые из них:

1. Мозговой штурм. Предполагает стимуляцию и привлечение к свободному общению группы специалистов с целью идентифицировать потенциальные виды отказов и связанные с ними ошибки, риски, критерии для решений и/или вариантов обработки, предполагает особые методы, инициирующие воображение, мысли и высказывания всех участников группы.

2. Структурированные или полуструктурированные интервью. При структурированном интервью интервьюируемым задают уже подготовленные вопросы с листа-инструкции. И побуждают посмотреть на ситуацию с другой точки зрения и, соответственно, идентифицировать риски с этой точки зрения. Полуструктурированное интервью подобно структурированному, но не ограничивает свободу общения для анализа возникающих вопросов.

3. Метод Дельфи. Процедура, необходимая для достижения согласия мнений членов экспертной группы. Под этим термином часто понимают любую форму

мозгового штурма. Но важной особенностью метода Дельфи является то, что эксперты выражают свое мнение в индивидуальной и анонимной форме, тогда как с развитием процесса они получают возможность обмена мнениями.

4. Контрольный лист. Перечень опасностей, рисков или отказов системы управления, который формируется, как правило, на основе опыта или как результат предыдущей оценки риска либо предыдущих отказов.

Выбор способа анализа рисков зависит от цели последующего использования его результатов, уровня зрелости менеджмента компании, компетенции риск-менеджера, доступности данных для расчёта трудозатрат.

Анализ рисков с точки зрения ущерба и вероятности может производиться путем **составления карты/матрицы рисков**. В рамках качественной оценки карта рисков позволяет сопоставлять риски относительно друг друга и критериев риска. Приоритезация рисков необходима для определения уровня контроля, очередности и оперативности мер по дальнейшему анализу рисков. Применение карты рисков не является

анализации, заставляет думать о способах управления риском и помогает определить факторы для последующего моделирования рисков. Метод «галстук-бабочка» применяется для рисков, которые попали в красную зону на карте рисков.

В результате этого анализа можно получить ответы на три вопроса:

- какова вероятность наступления риска;
- какая совокупность последствий появится, если риск реализуется;
- что делать, т. е. как воздействовать не на риск, а на причины, подпричины и последствия.

Минимизация рисков – разработка и внедрение мероприятий или изменений, которые могут исключить риски или снизить их уровень. Для мероприятий, разработанных на данном этапе, необходимо определить сроки внедрения и ответственных лиц. Внедрение мероприятий по управлению рисками должно быть экономически обосновано. Существует четыре способа реагирования на риски: избежать, минимизировать, делегировать, принять. Если устранение риска не достигается тремя первыми способами, его необходимо принять, т. е. допустить возможность наступ-

ления неблагоприятных последствий риска и определить конкретные источники покрытия ущерба от таких последствий.

Мониторинг рисков – периодический пересмотр рисков с целью корректировки их оценок, выявления новых рисков и мониторинга статуса мероприятий по снижению рисков. Все риски не статичны, поэтому мониторинг – важный элемент управле-

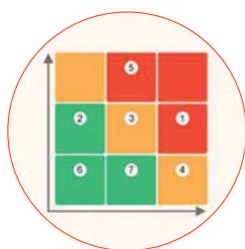
ния рисками, он включает следующие процедуры:

- ☑ статус реализации запланированных мероприятий по снижению возможных рисков;
- ☑ анализ эффективности проводимых мероприятий по снижению выявленных рисков;
- ☑ переоценка существующих рисков;
- ☑ выявление новых рисков и разработка дополнительных мероприятий.

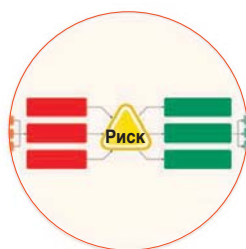
Важнейший фактор в управлении рисками – культура управления рисками. Это создание такой среды, которая способствует выявлению, оценке и снижению рисков, а также открытой коммуникации о рисках. Каким бы хорошим ни был процесс управления рисками, если руководитель и сотрудники его отвергают, компания не сможет управлять рисками.

Подготовил **Сергей Колесник**, собкор

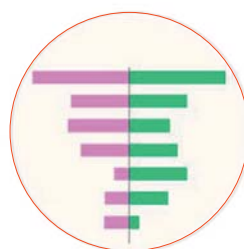
Ментальные ловушки можно обойти с помощью структурированного процесса



А. Экспертная оценка рисков



Б. Методика «галстук-бабочка»



В. Анализ чувствительности и сценарный анализ

конечной точкой процесса управления рисками, это промежуточный шаг для определения существенных рисков, которые требуют более глубокого анализа.

На этом этапе определяются и исключаются несущественные риски, находящиеся в зеленой зоне. Все остальные риски требуют дополнительного анализа. Делать окончательные выводы можно только после более детальной и глубокой проработки оставшихся рисков. Необходимо проанализировать как можно более широкий спектр причин, из-за которых данный риск происходит, и последствий, которые будут при его реализации, а также их подпричин и вытекающих последствий. Для этого можно использовать **анализ «галстук-бабочка»**, который представляет собой схематический способ описания и анализа риска от причин до последствий. Преимущества использования метода «галстук-бабочка» в том, что он позволяет разобраться в причинах рисков и последствиях их ре-

27–30 вересня 2022

Реклама



XX МІЖНАРОДНА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ВИСТАВКА

ТЕХНОЛОГІЇ ЗАХИСТУ / ПОЖТЕХ



Генеральний
медіа-партнер:

**Охорона
праці**
ПРОФЕСІЙНА БЕЗПЕКА

Генеральний
інформаційний партнер:

Бізнес
ПІД БЕЗПЕКОЮ

Спеціалізований
інформаційний партнер:

**Пожарна
та техногенна
безпека**



МІЖНАРОДНИЙ
ВИСТАВКОВИЙ ЦЕНТР

м. Київ, Броварський пр-т, 15
станція метро «Лівобережна»

☎ +38 (044) 201-11-64, 201-11-63

✉ arms@iec-expo.com.ua

🌐 www.iec-expo.com.ua



«Безопасная» весна



Валентин Медюк,
начальник отдела надзора
в АПК и СКС ГУ Гоструда
в Одесской области

Весенне-полевые работы – самый напряженный и травмоопасный этап годового цикла агропромышленного производства. Руководителям сельхозпредприятий напоминаем!



В марте – апреле сельхозпредприятия выполняют примерно треть годового объема полевых тракторных и такую же часть транспортных работ. Оживляются и другие работы в агропроизводстве. Увеличивается по сравнению с зимними месяцами количество работников, занятых на ручных работах, в первую очередь – на технологическом обслуживании и обеспечении работы посевных и других сельхозмашин. В это время объективно повышается вероятность травматизма, особенно из-за несоблюдения правил охраны труда и неправильной организации работ.

Одно из главных направлений деятельности ГУ Гоструда в Одесской области – создание надлежащих, безопасных и здоровых условий труда, предотвращение несчастных случаев и профзаболеваний. В сфере сельского хозяйства этими вопросами занимается отдел надзора в АПК и СКС.

Для предотвращения производственного травматизма, повышения осведомленности руководителей и работников субъектов хозяйствования в вопросах охраны труда

Причины аварий и несчастных случаев во время весенне-полевых работ

- неудовлетворительное техническое состояние тракторов и сельхозмашин;
- нарушение технологического процесса;
- допуск к работе без обучения и проверки знаний по охране труда;
- нарушение производственной и трудовой дисциплины;
- непроведение или некачественное проведение медицинского обследования (профотбора);
- отсутствие предупреждающих знаков и надписей на сельхозмашинах;
- отсутствие инструкций по ОТ, эксплуатации машин и оборудования;
- отсутствие защитных (ограждающих) устройств на движущихся частях машин и оборудования;
- отсутствие двусторонней связи на агрегатах, где работают два и более человек;
- незаземление электрооборудования и емкостей для хранения и перевозки горюче-смазочных материалов;
- отсутствие защитных устройств на охлажденных и нагретых частях машин и оборудования;
- отсутствие (неисправность) защитных ограждений (кожухов) на мобильных рабочих местах;
- отсутствие (несоответствие техническим условиям) средств коллективной и индивидуальной защиты, спецодежды, спецобуви;
- неисправность (отсутствие) вентиляционного и отопительного оборудования в кабинах тракторов;
- неисправность механизмов управления и тормозных систем;
- неисправность пусковых и блокировочных устройств;
- неисправность электрооборудования машин и механизмов;
- неисправность тягово-сцепных устройств;
- неприсоединение тормозной системы прицепных машин к тормозной системе тракторов.

в прошлом году проведено 1047 информационно-разъяснительных мероприятий, в том числе 297 – на предприятиях АПК. Охвачено превентивными мероприятиями более 13 тысяч наемных работников.

При проведении контрольно-надзорной деятельности специалисты отдела постоянно подчеркивают важность профилактики производственного травматизма.

В Одесской области за 2021 г. вследствие несчастных случаев на производстве были травмированы 42 человека, из них 6 смертельно. В 2020 г. – соответственно 70/2. В АПК за последние два года произошло по два случая со смертельным исходом.

Основной нормативно-правовой акт, регламентирующий безопасное выполнение работ в сельскохозяйственном производстве, – *Правила охраны труда в сельскохозяйственном производстве*, утвержденные приказом Министерства социальной политики Украины от 29.08.2018 № 1240 (НПАОП 01.0-1.02-18).

Во время большинства весенне-полевых работ (далее – **ВПР**) возникает повышенный риск травмирования, поэтому важно в период подготовки к ним принять профилактические меры.

ПОДГОТОВКА К ВПР

На сельхозпредприятиях, где используется наемный труд, распоряжением руководителя должны быть назначены **ответственные за подготовку и проведение ВПР**, а также разработаны мероприятия по их организации и проведению. Ответственными лицами по хозяйству назначают главных специалистов, чаще это главный агроном или главный инженер. В структурных подразделениях – руководители участков, тракторных бригад, гаражей и др.

Запрещено применять труд лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными и условиями труда. Также запрещается привлекать несовер-

Самые распространенные вредные и опасные факторы:

- техническая неисправность тракторов и сельхозмашин;
- выполнение работ в охранных зонах линий электропередач;
- работа под открытым небом, при повышенной или низкой температуре воздуха;
- повышенный уровень шума и вибрации;
- повышенная загрязненность воздуха грунтовой пылью;
- воздействие ядохимикатов;
- склоны полей, препятствия в виде ям, оврагов;
- подвижные агрегаты;
- пожарная опасность;
- нервно-психические перегрузки;
- подвижные части машин: прицепные (навесные) устройства, рабочие органы, пружины, механизмы передачи движения, колеса;
- рабочая жидкость гидравлической системы сельскохозяйственных машин;
- повышенная концентрация пыли минеральных удобрений в воздухе рабочей зоны;
- неблагоприятные метеорологические условия.

шеннолетних к ночным сверхурочным работам и работам в выходные дни, к подъему и перемещению грузов, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

Мероприятия по подготовке к ВПР:

- обучение безопасным методам работы работников, занятых на работах с повышенной опасностью;
- целевые инструктажи по охране труда;
- обеспечение работников спецодеждой, другими СИЗ, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками в соответствии с *Минимальными требованиями безопасности и охраны здоровья при использовании работниками средств индивидуальной защиты на рабочем месте*;
- приведение в надлежащее состояние мест для отдыха, курения, приема пищи, комплектация их необходимым оборудованием;
- проведение предварительных и периодических медосмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

- укрепление трудовой дисциплины;
- техосмотр транспортных средств, навесного и прицепного оборудования и устранение неисправностей;
- установка предусмотренных конструкцией защитных и ограждающих устройств;
- мероприятия по подготовке полей к посеву (уборка камней, устранение других препятствий, проведение контрольной борозды, поворотных полос, определение мест отдыха, заправки семенами, удобрениями и др.);
- обеспечение освещения территорий и рабочих мест;
- обеспечение средствами связи;
- надлежащий контроль охраны труда.

СОСТОЯНИЕ СЕЛЬХОЗМАШИН

Проверку технического состояния сельхозтехники следует проводить параллельно с технологической настройкой механизмов, соблюдая требования НПАОП, инструкции по эксплуатации заводо-изготовителей. При проверке нужно убедиться, что конструкции машин и механизмов соответствуют действующим стандартам



безопасности труда, есть акт ремонтной организации о соответствии отремонтированных агрегатов требованиям безопасности, сертификаты соответствия, подтверждающие безопасность использования машин и оборудования, изготовленного за пределами Украины, нанесены предупреждающие надписи на узлах и агрегатах сельхозмашин.

Запрещается допуск к эксплуатации тракторов с ручным запуском двигателя. Особое внимание следует уделить **противопожарному состоянию** пунктов заправки тракторов и автомобилей горючим в соответствии с требованиями нормативных документов. Для обеспечения безотказной работы машин и механизмов, предотвращения травм следует организовать техобслуживание и ремонт техники в поле.

ПОДГОТОВКА ПОЛЯ

Осматривать и готовить поля к ВПР можно только днем при благоприятных погодных условиях. Следует убрать камни и большие комья земли, кучи пожнивных остатков, засыпать ямы и т. д. Опасные места (овраги, канавы и т. п.) обозначить хорошо заметными знаками высотой до 3 м.

Нужно определить способ и направление движения сельхозмашин, подготовить поворотные полосы, выбрать удобные подъезды

к соответствующим участкам. Вблизи опасных мест ширина поворотной полосы должна быть не уже двойного минимального радиуса разворота самоходного технического средства. Передвигаться агрегаты к месту работы и при выполнении работ должны только по разработанному маршруту.

ЭКСПЛУАТАЦИЯ ТЕХНИКИ

Следует отметить, что 70% несчастных случаев на производстве в АПК происходят при эксплуатации самоходных машин, а причинами примерно 40% является **нарушение требований инструкций по охране труда и личная неосторожность**.

Эксплуатировать сельхозмашину следует с учетом требований эксплуатационной документации. **После первого прохода** машины по полю механизатор (оператор машины) должен проверить исправность рабочих органов агрегатов. Обратить внимание на техническое состояние и комплектность машины, наличие и исправность инструментов и устройств, приспособлений для очистки рабочих органов от грунта (чистиков, крючков и т. п.), надежность крепления рабочих органов.

Перед выполнением работ следует убедиться, что провода воздушных линий электропередач не будут задевать техника, проезжая под ними. **Развороты** навес-

ных и полунавесных машин следует производить в поднятом состоянии, а прицепных – с вынутыми из грунта рабочими органами. Скорость движения машин при развороте не должна превышать 4 км/ч.

Если в поле работает одновременно несколько единиц техники, минимальная дистанция между ними должна составлять 30 м. Один работник может обслуживать только один агрегат.

Важна согласованность действий между трактористом и сеятелями. Если посевной агрегат обслуживают несколько сеятелей, одного из них **назначают старшим**, и только он подает сигналы механизатору. Начать движение тракторист может только после сигнала старшего сеятеля.

Работникам не разрешается находиться в зоне возможного движения маркеров или навесных машин при развороте сельхозтехники.

Загрузка сеялок и посадочных машин семенами и удобрениями должна быть механизирована. Ручная загрузка разрешается только при остановке агрегата и отключении двигателя трактора. Замена, очистка и регулировка рабочих органов навесных машин и поднятых орудий должны проводиться только специальными чистиками в рукавицах на остановленных, заторможенных агрегатах и выключенных устройствах, следует принять меры, предотвращающие их самопроизвольное опускание. Запрещается подниматься или спускаться с машин при их движении, работать на навесных сеялках.

РАБОТА С ХИМИЧЕСКИМИ ВЕЩЕСТВАМИ

Особенно опасны работы, связанные с использованием пестицидов и минеральных удобрений. Транспортировку, хранение и применение пестицидов следует осуществлять с соблюдением требований Закона «О пестицидах и агрохимикатах» и других нормативно-правовых актов, ре-

гламентирующих безопасные транспортировку, хранение и применение пестицидов.

Работы, связанные с подготовкой минудобрений, следует проводить с помощью механизмов, оснащенных устройствами для **снижения пылеобразования**.

Работники должны использовать соответствующую спецодежду, спецобувь и **СИЗ органов дыхания и зрения**.

Перед применением гербицидов и пестицидов для обработки непосредственно в поле обязательно убедиться, что в зоне работы агрегата и на близлежащих полях не работают люди. В случае выполнения на этих полях агротехнических операций в дальнейшем **выдерживать карантинные сроки**, установленные на определенный вид пестицидов.

ЗАПРЕЩЕНО:

- ✗ готовить растворы пестицидов прямо в поле без средств механизации;
- ✗ в темное время суток выполнять работы, связанные с транспортировкой аммиакосодержащих минудобрений, приготовлением растворов, смешиванием их и внесением в грунт;
- ✗ транспортировать вместе различные виды пестицидов, химическое взаимодействие которых в случае нарушения герметичности упаковки может привести к возгоранию;
- ✗ перевозить пестициды и протравленные семена вместе с биологическими средствами защиты растений, пищевыми и кормовыми продуктами и другими грузами;
- ✗ использовать для хранения продуктов, фуража, воды и т. д. тару от минудобрений (тару утилизируют согласно требованиям природоохранного законодательства).

ПАМЯТКА

руководителю сельхозпредприятия по охране труда при выполнении весенне-полевых работ

1. Закрепить сельхозмашины и сменное оборудование за каждым механизатором, а за посевным оборудованием – постоянных сеятелей (распорядительным документом).
2. Заправлять сельхозмашины горюче-смазочными материалами в полевых условиях только механизированным способом, соблюдая требования пожарной безопасности.
3. Размещать сельхозмашины в соответствии с технологическими картами и Правилами охраны труда в сельскохозяйственном производстве.
4. На работах, при выполнении которых задействованы два и более работника, назначить старшего.
5. Не допускать к управлению сельскохозяйственными машинами лиц младше 18 лет и лиц, не имеющих допуска на право управления ими и не прошедших инструктаж, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда.
6. Провести инструктажи по вопросам охраны труда и пожарной безопасности с лицами, занятыми на полевых работах, а также обучение технологии сева сеятелей с выдачей соответствующих удостоверений.
7. Не допускать к управлению сельскохозяйственными машинами, другим работам лиц в состоянии алкогольного, наркотического и токсикологического опьянения.
8. Применять систему стимулирования за соблюдение работниками трудовой и производственной дисциплины.
9. Проводить подготовку площадей для работы сельхозмашин:
 - убрать с полей камни и солому, засыпать ямы;
 - установить вехи у крупных камней, оврагов, ям и других препятствий, которые могут представлять опасность при выполнении работ;
 - провести контрольные борозды и полосы у оврагов, прудов, рек, мелиоративных каналов и т.п.;
 - определить и обозначить места отдыха;
 - установить вехи на участках поля с крутизной 8-9°.
10. Составить технологические маршрутные карты движения машин при выполнении сельхозработ.
11. Требования к техническому состоянию сельхозмашин:
 - обеспечить каждую машину исправным рабочим инструментом;
 - установить защитное ограждение на карданные, цепные, ременные и зубчатые передачи.
 - нанести предупреждающие надписи;
 - проверить и ликвидировать подтекание топлива, масла и воды, обеспечить плотность соединения выхлопных коллекторов;
 - устранить возможные неисправности электрооборудования и электропроводки;
 - обеспечить безотказную работу тормозов тракторов и прицепов, исправность сигнализации и освещения.
12. Не допускать к работе с ядохимикатами и на транспортных средствах лиц, не прошедших медосмотр и инструктаж по вопросам охраны труда.
13. Обеспечить СИЗ работников, работающих с ядохимикатами, и установить контроль за использованием средств защиты.
14. Сеялки и посадочные машины должны быть оборудованы подножками, перилами со стороны спины сеятеля, защитными ограждениями на зубчатых и цепных передачах, приспособлениями для очистки рабочих органов и выравнивания семян и минудобрений в семенном ящике.
15. Посевные агрегаты оборудовать двухсторонней сигнализацией, не допускать одновременного обслуживания одним работником двух или более сеялок во время движения.
16. Работников обеспечить медицинскими аптечками, питьевой водой, горячим питанием.
17. Добиться выпуска в поле технически исправных сельхозмашин и произвести технологическую наладку всех посевных агрегатов за две недели до выхода в поле (составить соответствующие акты).
18. Замену, очистку и регулировку навесных рабочих органов машин и орудий в поднятом состоянии производить после принятия мер, предотвращающих их самопроизвольное опускание.
19. Не оставлять без присмотра почвообрабатывающий агрегат с включенным двигателем трактора. После остановки его следует затормозить, опустить навесные рабочие органы и выключить двигатель.
20. Очищать рабочие органы, только когда машина остановлена, опущены рабочие органы, в защитных рукавицах с применением специальных чистиков.
21. В аварийной ситуации немедленно остановить машину, затормозить и выключить двигатель.
22. Во время грозы прекратить работу и обеспечить пребывание людей в защищенном от молнии помещении.

Подготовил Сергей Колесник, собкор. Фото предоставил автор.

Риск в поле недооценили

Сергей Колесник, собкор

Говорят, весенний день год кормит. Поэтому с приходом весны аграрии усиленно трудятся день и ночь, чтобы успеть своевременно провести подкормку озимых, подготовить почву, посеять яровые культуры и пр. Однако интенсивный ритм работы приводит к увеличению риска травмирования.



Трактор FENDT

Частное сельскохозяйственное предприятие «Агрофирма «Родничок» (Николаевская обл.) – одно из лучших предприятий в сфере охраны труда в Украине. Там внедрена риско-

ориентированная СУОТ, утверждена Политика в сфере ОТ.

Но в 2018 г. на одном из полей во время посевной произошел несчастный случай, в результате которого молодой человек получил увечье. Рабочий по комплексному обслуживанию сельскохозяйственного производства Р., 1987 г. р., проработал в агрофирме всего пять месяцев, в том числе один месяц по профессии. Он своевременно прошел необходимое обучение и инструктажи по вопросам ОТ, ознакомился с картами рисков на рабочем месте, прошел медосмотр.

В **функциональные обязанности работника** входили: простые ремонтные работы, погрузка и выгрузка грузов, уборка территории, низкоквалифицированные ручные работы в растениеводстве, погрузка семян, рассады, удобрений в сеялки, в сельскохозяйственную технику и разбрасыватели минеральных удобрений.

Работа в ночную смену, во время которой произошла трагедия, была организована с соблюдением требований безопасности, при наличии необходимых разрешений, средств индивидуальной защиты, с назначением ответственных лиц и пр.

Около двух часов ночи трактор FENDT, агрегированный посевным комплексом, подъехал к определенному на краю поля месту для погрузки пшеницы в бункер сеялки. Рабочий Р. осуществлял погрузку зерна с прицепа трактора МТЗ 1221. После завершения погрузки Р. сообщил руководителю работ, мастеру поля о проделанной работе и возможности движения трактора с посевным комплексом для продолжения сева. Отдав соответствующее распоряжение, мастер отошел на безопасное расстояние. В это время Р. находился позади посевного агрегата.

Тракторист-машинист трактора FENDT, занимая свое рабочее место в кабине трактора, случайно переключил рычаг (джойстик) управления движением трактора «вперед-назад» в положение «назад». Трактор внезапно начал двигаться. Р. не успел отскочить от сеялки, и его левую ногу зажало между частями оборудования посевного

комплекса и трактором МТЗ 1221, с которым произошло столкновение. При этом трактор FENDT заглох.

Услышав крик Р., тракторист-машинист попытался завести трактор и отъехать вперед, чтобы освободить зажатую конечность работника, но ключ в замке зажигания сломался. Освобождать потерпевшего пришлось долго, поскольку для этого потребовалось демонтировать колеса и элементы посевного комплекса.

Согласно **медицинскому заключению**, Р. получил обширную разможенную рану нижней, средней трети левого бедра с повреждением бедренной артерии и вены, четырехглавой мышцы бедра, дефектом кожи. Также диагностированы ишемия 2Б–3А, травматический шок II степени. Алкоголя в крови потерпевшего не обнаружено.

Работнику вовремя оказали доврачебную помощь, остановили кровотечение. Каретой скорой помощи он был доставлен в больницу. Однако, к сожалению, травма оказалась тяжелой, и врачам пришлось ампутировать ногу парню.

Причинами несчастного случая комиссия по специальному расследованию Управления Гоструда в Николаевской области признала **организационные**, а именно: **нарушение инструкций по охране труда** трактористом-машинистом и рабочим Р. Кроме стандартных мер по устранению причин несчастного случая (довести до сведения, провести внеплановый инструктаж и т. п.) **рекомендовалось пересмотреть реестры опасностей и оценки рисков и ознакомить с ними работников соответствующих подразделений.**

Но вот могли ли руководители и специалисты, составившие карты рисков, предусмотреть риск того, что, например, может сломаться ключ в замке зажигания? Или что можно случайно джойстиком направить трактор в противоположном направлении и др.?

Опыт показывает, что учесть абсолютно все потенциальные опасности практически невозможно. Поэтому **личная осторожность, соблюдение инструкций по ОТ, внимательность и наблюдательность** должны быть максимально «включены» во время весенне-полевых работ. Ведь один весенний день может как накормить, так и привести к беде.

Матюки — зброя проти себе

Від початку російсько-української війни в нашому інформпросторі та побутовому мовленні дедалі більше поширюється лихослів'я. І почався цей потік лайки з російського корабля, якого українські прикордонники «послали» найбільш зрозумілою ворогам мовою за відомою тепер уже всьому світу адресою.



Зрозуміло, у надзвичайних, на межі життя і смерті, ситуаціях емоції людей, особливо тих, хто зазнає надлюдських страждань, хто боронить нашу Вітчизну, зашкалюють і мають у якийсь спосіб виплескуватись. Блогери з журналістами також часто для підсилення тексту не відмовляють собі у використанні міцного слівця. У такому контексті їх застосування можна якщо не поділяти, то зрозуміти.

Водночас багато українців послуговуються матюками здебільшого для зв'язку слів і забувають, що лихослів'я — явище ісконно кацапське!

Російські матюки — грубі, брутальні, сексоцентричні або ж відгенітальні. Система ж української лайки ґрунтується геть на інших засадах, ніж лайка московська. Українські матюки, як кажуть філологи, — копроректального типу, вони пов'язані з ефекторним органом та продуктом цього акту.

ЯК ЖЕ БУТИ В ЦЬОМУ РАЗІ СВІДОМОМУ ПАТРІОТУ?

Якщо вже не можете позбутися поганої звички, то живіть українськи, а не запозичені в москвитів відповідні вирази: «трясця його матері», «до біса», «під три чорти», «холера», «холера ясна», «собача кров», «дідька лисого», «дідько б його взяв (ухопив)»!

Погодьтеся, вони більш колоритні та оригінальні. Та все ж таки хочеться застерегти...

З погляду релігії, мат — це ритуальний акт закликання демонів. Водночас постраждати від такого ритуалу можуть не лише ті, хто лається, а й ті, хто перебуває в середовищі людей, які матюкаються. А особливо діти, бо їхня психіка ще слабка та вразлива. Погані слова оскверняють не тільки єство самої людини, а й її гени, які вона передає своїм нащадкам.

Тим, хто зрозумів, що не варто матюкатися, і всерйоз вирішив викоринити цю шкідливу звичку, радимо не захоплюватися негативними емоціями. Намагайтеся мислити конструктивно й виробити в собі стійкість до стресових ситуацій.

У Біблії чітко сказано, що людина, яка лихословить, використовує дар мови для виявлення своєї внутрішньої нечистоти, оскільки виливає її назовні. Тому лихослів'я відносять до одного з найтяжчих гріхів, бо воно оскверняє і душу, і тіло.

«Блуд і всіляка нечистота та користолобство, — каже апостол Павло у посланні до ефесян, — не повинні навіть іменуватися у вас, як личить святим. Також лихослів'я і сміховинність не пристойні вам, а, навпаки, подяка; бо знайте, що ніякий блудник, чи нечистий, чи користолобець, який є ідопослужителем, не має спадку в Царстві Христа і Бога».

(Еф. 5, 3–5).

Кожен з нас має розуміти, що мат засмічує навколишній простір і мову, руйнує її гармонію, мелодійність і красу. І хоч як деякі любителі міцного слівця захищають таку манеру спілкування, все ж таки треба пам'ятати, що Бог наділив людей умінням розмовляти не для того, щоб з нас виливався всілякий енергетичний бруд...

Українці, не уподібнюйтеся росіянам! Нам ніколи не допоможуть матюки й гнилі вислови! Зупиніть вплив на українське середовище руйнівної російської лайки. Наша сила — у чистоті душ, єднанні сердець, волі до перемоги!

Редакція журналу

Учимся оказывать домедицинскую помощь

Сергей Колесник, собкор

Сегодня миллионы людей в Украине страдают от российской агрессии. Поэтому умение оказывать домедицинскую помощь стало нужным, как никогда. Эти знания помогут спасти жизнь.



В службах охраны труда предприятий и управления Гоструда уже появился опыт расследования несчастных случаев на производстве, произошедших в результате боевых действий. Так, с начала боевого конфликта на Донбассе только на предприятии, предоставляющем услуги по водоснабжению на востоке страны, вследствие боевых действий погибли 9 и ранены 26 работников.

11 февраля 2022 г. Европейское сообщество по охране труда (ESOSH) организовало вебинар, на котором инструктор Центра специальной подготовки (г. Киев) (далее – **ЦСП**) **Олег Картавий** рассказал об особенностях организации оказания домедицинской помощи во время чрезвычайного положения (**ЧП**).

Главное условие успеха при оказании первой помощи потерпевшим – скорость действий и наличие навыков у оказывающего помощь. Домедицинская помощь, оказываемая лицом без медицинского образования до прибытия медработника, не может заменять помощь медперсонала. Она ограничивается временной остановкой кровотечения, перевязыванием раны или ожога, иммобилизацией перелома, мероприятиями по реанимации, переносу и перевозке потерпевшего. Решать вопрос о целесообразности или бесполезности действий по оказанию помощи в дальнейшем и делать заключение о смерти потерпевшего имеет право только медработник.

Порядок оказания домедицинской помощи лицам при неотложных состояниях утвержден приказом МЗ от 16.06.2014 № 398. Документ регламентирует пакет из 28 Порядков оказания домедицинской помощи потерпевшим в зависимости от характера их травмирования, учтена возможность оказания домедицинской помощи лицом, не имеющим медицинского образования. При этом исключается возможность

претензий со стороны потерпевших, которым оказывали помощь, или их родственников, если соответствующее лицо не превысило предусмотренные в Порядках полномочия.

Кроме этого п. 3.1 *Типового положения о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (НПА ОП 0.00-4.12-05)* предусмотрено, что работники при приеме на работу и в процессе работы, а также учащиеся, курсанты, слушатели и студенты во время трудового и профессионального обучения проходят на предприятии за счет работодателя инструктажи, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда, оказания первой помощи потерпевшим от несчастных случаев. Также в *Типовой программе обучения по вопросам охраны труда должностных лиц* есть тема «Оказание первой помощи потерпевшим при наступлении несчастного случая».

ОСОБЕННОСТИ БОЕВЫХ ТРАВМ

Во время ЧП, связанных с боевыми действиями, могут происходить обстрелы, взрывы, теракты, расположение военных на территории предприятия, мобилизация работников, захват территории предприятия и другие события.

Травмы, которые могут получить работники во время боевых действий на территории и вблизи предприятия:

- ☒ взрывная травма;
- ☒ огнестрельные ранения;
- ☒ компрессионная травма (сдавливание тканей);
- ☒ ожоги тела и дыхательных путей;
- ☒ отравление продуктами горения;
- ☒ психическая травма.

Опасности при взрыве:

- ✓ ударная воздушная волна;
- ✓ повреждения предметами, выброшенными силой взрыва;
- ✓ удар тела о землю;
- ✓ ожоги, ингаляционные травмы;
- ✓ грязная бомба.

Повреждения от взрывной травмы:

- ✓ органов, заполненных воздухом: баротравма легких (взрывное легкое), разрывы барабанных перепонок;
- ✓ желудочно-кишечного тракта: разрывы органов брюшной полости, полых (кишечник, желудок и т. п.), паренхиматозных (печень, селезенка);
- ✓ головного мозга;
- ✓ переломы и травматические ампутации конечностей;
- ✓ мягких тканей;
- ✓ опорно-двигательного аппарата.

Следует учесть, что во время ЧП могут быть перегружены службы экстренной медицинской помощи, ГСЧС, полиции, коммунальные. Тогда помощь для спасения жизни и сохранения здоровья работников должны оказать люди, обученные и подготовленные для этого.

✓ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА

Для создания системы оказания первой помощи на предприятии необходимо:

- ✓ приобрести качественные средства оказания первой помощи;
- ✓ организовать обучение по оказанию первой помощи на предприятии;
- ✓ разработать алгоритм действий персонала предприятия и организовать добровольных медицинских помощников из обученного и мотивированного персонала;
- ✓ оптимально расположить средства оказания первой помощи (аптечки) на территории предприятия.

Первоочередная задача – организовать качественное обучение персонала в соответствии с *Порядком подготовки и повышения квалификации лиц, обязанных оказывать домедицинскую помощь*, утвержденным постановлением КМУ от 21.11.2012 № 1115. Подготовку и повышение квалификации проводят на базе высших медицинских и фармацевтических учебных заведений I-IV уровня аккредитации независимо от формы собственности и подчинения, учебно-тренировочных отделов центров экстренной медицинской помощи и медицины катастроф, учебно-тренировочных отделов Общества Красного Креста, других учебно-тренировочных подразделений, осуществляющих деятельность в соответствии с законодательством об образовании по программам длительностью минимум 7 часов с проведением по завершении стресс-теста (тренировки).

Главные темы, которые нужно усвоить: базовое поддержание жизни; раны и кровотечения; травмы опорно-двигательного аппарата; судороги (эпилепсия); травмы головы и позвоночника; аптечка первой помощи. Квалификацию повышают раз в 5 лет. Работников направляют на подготовку в течение трех месяцев с момента назначения на должность.

Рассчитывать на эффективность и своевременность оказания домедицинской помощи возможно, когда минимум 20% персонала будут обучены и назначены ответственными за оказание домедицинской помощи в случае ЧП. Члены таких «санитарных дружин» (first aider) должны быть в каждом цехе, на площадке, в каждой смене. Они в случае ЧП должны организовывать окружающих и сообщить медикам о ситуации и состоянии, помогать в оказании медицинской помощи.

Нельзя рассчитывать на эффективную домедицинскую помощь только медработников, находящихся в штате предприятия. Ведь на этих должностях обычно работают медицинские сестры, часто не имеющие навыков оказания экстренной медицинской помощи. И по закону не имеющие права проводить манипуляции и оказывать другие врачебные услуги. В приказе МЗ от 9.08.2017 № 918 «О внесении изменений в Справочник квалификационных характеристик профессий работников. Выпуск 78 «Здравоохранение», п. 24, сказано, что медицинская сестра «Осуществляет профессиональную деятельность под руководством врача».

✓ ДЕЙСТВИЯ В СЛУЧАЕ ЧРЕЗВЫЧАЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ

При массовом поражении нужно немедленно вызвать экстренную медицинскую службу, ГСЧС и полицию и организовать эвакуацию потерпевших. Врачи помогают прежде всего тем, кто не может самостоятельно двигаться и кому нужно остановить кровотечение. Потерпевших без сознания следует положить на бок, чтобы избежать осложнений.

Эвакуация потерпевших может быть экстренной и плановой. Экстренная – при опасности на месте происшествия; плановая – с использованием средств имобилизации позвоночника. Плановую эвакуацию проводят только под наблюдением медперсонала. При подозрении на травму позвоночника эвакуировать потерпевшего следует на длинной доске (щите) с имобилизацией головы.

Для обеспечения оказания домедицинской помощи на предприятии должны быть наборы первой помощи (аптечки). Нормативные документы требуют обеспечения производственных объектов аптечками, но нет однозначных нормативов состава аптечек, за исключением перечня для транспортных средств.

Поэтому следует учесть следующие рекомендации: антисептические средства должны быть у медика и у лиц, которые должны оказывать домедицинскую помощь. Эти средства должны быть качественными,

персонал – обученным использовать средства первой помощи. Следует обеспечить размещение аптечки в помещении и на площадках. На предприятии должны быть средства эвакуации потерпевших.

Рекомендуется иметь три вида аптечек



Индивидуальный набор первой помощи должен быть у каждого работника или у всех членов санитарных бригад. Там должны быть перчатки медицинские, набор пластырей, антисептик, марлевый отрез, жгут, ножницы, собственные медикаменты (например, для гипертоников, диабетиков).

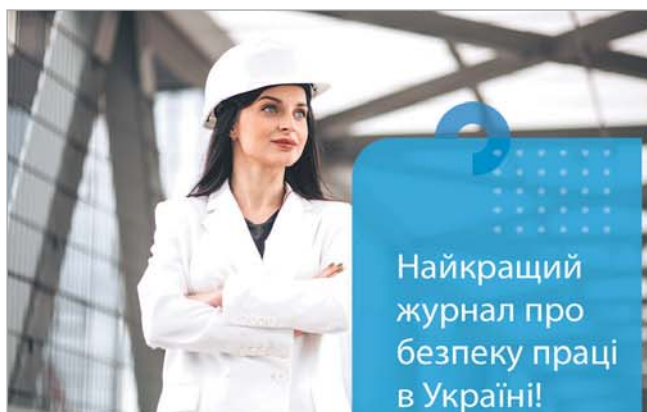
Групповой набор – комплект для группы лиц (цеха, отдела и т. п.). Должен содержать: перчатки нитриловые, перчатки high risk, набор пластырей, биндажи и бинты эластичные, термоодеяло, жгут-турникет, салфетки марлевые разных размеров, ножницы, маску ИВЛ, салфетки спиртовые, салфетки антисептические. Обязательно – справочник по первой помощи.

Основной набор первой помощи на производстве для оказания домедицинской помощи **в случае массового поражения** должен содержать: маску или пленку-клапан для искусственного дыхания «рот в рот», косынку для иммобилизации конечностей, маркер, жгут резиновый (типа Эсмарха), жгут-турникет, бинт эластичный 7 x 4 см, перевязочный пакет (на эластичной основе), марлевый отрез (90 x 100 см), ножницы «парамедика» (с тупыми концами), а также дополнительный запас: перчатки «high risk», наборы пластырей разного размера, средства для остановки кровотечения (жгуты, гемостатические средства), ножницы или стропорезы, шины транспортировочные Sam Splint, противоожоговые гели и салфетки, биндажи и бинты эластичные, термоодеяла, носилки мягкие. Обратим внимание, что в торговой сети иногда продают обычные марлевые бинты с надписью «эластичный бинт», которые неэффективны для оказания домедицинской помощи.

Можно доукомплектовать набор дефибриллятором. Но пользоваться им должно только лицо, прошедшее соответствующее обучение.

Медперсонал, обслуживающий предприятие, должен вести периодический контроль за правильным оказанием медпомощи, своевременным и обязательным направлением потерпевшего в медпункт, за своевременным пополнением аптечек. **Если на предприятии нет медперсонала**, из работников назначают лиц, ответственных за состояние аптечек или сумок домедицинской помощи, их своевременное пополнение, состояние приспособлений и средств для оказания домедицинской помощи. Лекарственные средства после их использования или истечения срока годности пополняют или заменяют. Неиспользованные аптечки сдают на склад или утилизируют в установленном на предприятии порядке.

Конечно, опытный специалист по охране труда может отметить, что ни в одном ныне действующем нормативно-правовом акте по охране труда нет требований об обязательном наличии аптечек на предприятии, хотя в некоторых утративших силу нормативно-правовых актах было такое требование. Но это не значит, что указанными в статье рекомендациями можно пренебречь. Если работодатель заботится о жизни и здоровье своих работников, он должен к ним прислушиваться. Говорят: «Хочешь мира – готовься к войне», а значит – будь готов оказывать домедицинскую помощь.



Акція! Передплата на 2022 рік



Вигідна пропозиція



Журнал «Охорона праці»
+ додаток «На допомогу спеціалісту з охорони праці». **Друкована версія**
Українська
395 грн на місяць, 4740 грн на рік



Електронна версія
(рос.+ укр.)

**340 грн на місяць,
4080 грн на рік**



Передплатні індекси журналу:

«Охорона праці» (друкований) – **74377**
«Охорона праці» (електронний) – **76595**
КАБІНЕТ ОХОРОНИ ПРАЦІ – 76596

Журнал «Охорона праці»:
друкована версія
+ електронна версія

Журнал «Охорона праці»:
друкована версія
+ КАБІНЕТ ОХОРОНИ ПРАЦІ



Вартість комплекту
7056 грн. на рік

Sale
-20 %

(044) 333-73-93 (багатоканальний)



СТАЦІОНАРНІ БАГАТОКАНАЛЬНІ ДОЗОР-С-Ц

Стационарний газоаналізатор
з цифровими датчиками
Кількість каналів – до 62



ДОЗОР-С(IP65)

Стационарний газоаналізатор
з аналоговими датчиками
Кількість датчиків – до 5

ПЕРЕНОСНІ ДОЗОР-С-М

Переносний багатокомпонентний
газоаналізатор
Кількість вимірюваних
речовин – до 5



ДОЗОР-С-П

Переносний однокомпонентний
газоаналізатор
Вбудований або виносний датчик.
Вбудований насос



Реклама



Індивідуальний міні газоаналізатор "ДОЗОР-С-Пи"

Маса приладу – не більше 150 г

Габаритні розміри – 55×40×155

Вимірювальні компоненти:

NH_3 , NO_2 , SO_2 , CO_2 , O_2 , CH_4 , NO , CO , H_2S , Cl_2



ГАЗОАНАЛІЗАТОРИ "ДОЗОР-С"



ВИМІРЮВАННЯ ДИМОВИХ ГАЗІВ ДОЗОР-С-Д

Стационарний газоаналізатор
Кількість контрольованих газів – до 5

ДОЗОР-С-М-Д

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



ТЕЧЕШУКАЧІ ПРИРОДНОГО ГАЗУ ДОЗОР-С-Пп

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

ДОЗОР-С-М-ЗХ

Діапазон вимірювань – 0 – 100%
Чутливість – 1 ppm



БАГАТОКАНАЛЬНИЙ КИСНЕВИМІРЮВАЧ ДОЗОР-С

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



КОМПЛЕКС ТЕЛЕМЕТРІЇ ДОЗОР-С-Г

Забезпечує надійність і безпеку
експлуатації газорозподілення за
рахунок оперативності надходження
даних про технологічний процес газо-
розподілу в режимі реального часу



СЕРТИФІКОВАНІ В УКРАЇНІ, РОСІЇ, БІЛОРУСІ.

Контроль: гранично допустимих концентрацій (ГДК) метану CH_4 , аміаку NH_3 , діоксиду азоту NO_2 , діоксиду сірки SO_2 , діоксиду вуглецю CO_2 , кисню O_2 , оксиду азоту NO , оксиду вуглецю CO , сірководню H_2S , хлору Cl_2 , елегазу SF_6 ; довибухонебезпечних концентрацій горючих газів і парів.

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>

ВИДАВНИЦТВО ІНДУСТРІЯ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

www.industry.kh.ua

61070, м. Харків, а/с 10070
E-mail: industryshop@ukr.net
Vodafone: (050) 406-50-69
Київстар: (096) 406-50-69

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

ОХОРОНА ПРАЦІ

www.ohorona.praci.kiev.ua

Передплата на 2022 рік!**Рахунок на оплату № КОП - 02/22**

Постачальник: **ТОВ «Редакція журналу «Охорона праці»**
п/р UA913052990000026008016224648 у банку КБ "ПРИВАТБАНК" м.Київ,
02100, м.Київ, вул.Попудренка, буд.10/1, тел.: (044) 333-73-93 (багатоканальний)
код за ЄДРПОУ 21601181, ІПН 216011826532

№	Товар	Кількість	Од.	Ціна (грн)	Сума (грн)
1	Інформаційно-консультаційні послуги «Кабінет охорони праці»	12	шт.	283,33	3400,00
Разом:					3400,00
Сума ПДВ:					680,00

Всього з ПДВ: 4080,00

Всього найменувань 1, на суму
4080,00 грн.

Чотири тисячі вісімдесят гривень 00 копійок
У т.ч. ПДВ: Шістсот вісімдесят гривень 00 копійок

Головний редактор



Матвійчук Д. Л.

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

ПРОФЕСІЙНА АЛКО-НАРКО ДІАГНОСТИКА



Відповідає ДСТУ
EN 15964:2014

Надаються ко-
пії Декларацій
виробника про
відповідність

Dräger

Україна Німеччина



Мундштук Dräger Alcotest® Mouthpieces Standard



Сертифікат
перевірки типу
UA.TR.001 101-17 Rev.0
від 05.10.2017
згідно з Технічним ре-
гламентом законодав-
чо регульованих ЗВТ
КМУ, №94, 13.01.2016



Сертифікат відповідності
UA.TR.039.645
від 18.02.2019
(перше видання 08.06.2018)
згідно з Технічним ре-
гламентом щодо медич-
них виробів
КМУ, №753, 02.10.2013



Професійний
алкотестер Dräger
Alcotest® 6820



Мобільний термопринтер
Dräger Mobile Printer



Аналізатор наркотичних
і психотропних речовин
Dräger DrugTest® 5000



Уповноважений представник
виробника в Україні
Сертифікований сервісний центр



Гарантійне та після-
гарантійне обслуговування
Сервіс, градування і повірки



Досвід використання
у понад 100 країнах світу
Строк роботи 5-10 років

WWW.SATURN-DATA.COM

+380 (44) 457-55-55

ЗАХИСНЕ ВЗУТТЯ

ЛЕГКІСТЬ КОМФОРТ БЕЗПЕКА

TALAN
Footwear for Great Missions

www.talan.ua



МАТЕРІАЛ HT PET
ЛЕГКИЙ ТА МІЦНИЙ
досягає до 1 млн. циклів
/тоді, як інші до 51 тис. циклів/

МАТЕРІАЛ MICRO1949
ЛЕГКИЙ ТА МІЦНИЙ
досягає 100 тис. циклів
/тоді, як інші до 51 тис. циклів/

ЗАХИСНИЙ ПІДНОСОК
композитний, TOE COVER,
легкий та міцний, 200Дж



ПІДОШВА GRIP CONTROL
Носкова частина
розділена на flex-зони,
для полегшення рухів

ДИХАЮЧА ПІДКЛАДКА
Комбінована підкладка
з Mesh та Spig Tex

МАТЕРІАЛ MICRO1949
ЛЕГКИЙ ТА МІЦНИЙ
досягає 100 тис. циклів
/тоді, як інші до 51 тис. циклів/

SHOCK ABSORTION SYSTEM
в області п'ятки вмонтовано
амортизуючу «подушку» з
постійним тиском повітря 15 бар

УСТІЛКА MAXFLEX ESD
Антипрокольна кевларова устілка
з антистатичними властивостями

м. КИЇВ
(067) 463-56-03
(044) 289-44-27

м. ДНІПРО
(067) 463-56-04
(056)-732-40-95

м. МИКОЛАЇВ
(067) 463-56-02
(0512) 58-11-92

м. РОМНИ
(067) 463-56-11
(05448)-3-21-61

м. ТЕРНОПІЛЬ
(067) 401-37-48
(0352) 52-04-06

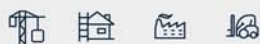
м. ХАРКІВ
(067) 941-07-05
(067) 502-74-06



СИГНАЛЬНИЙ ОДЯГ ДЛЯ РОБОТИ НА ВУЛИЦІ



ОПТИМУМ2 Парка 4 в 1



Парка: водонепроникні шви.
Еластична стрічка з боків
на лінії талії. Вшивний капюшон.
Комір з флісу. 4 кишені.

Куртка-жилет що знімається:
Водонепроникні шви. Комірець стійка.
Тканина поліестр Оксфорд
з поліуретановим покриттям
зі знімними руками.
Світловідбиваючі смуги
сріблястого кольору.
Підкладка – 100% поліестер.



Технічна кишеня на спині
для нанесення логотипу.



Детальніше за
посиланням





На допомогу спеціалісту з охорони праці





№ 3/2022

Додаток до журналу
«ОХОРОНА ПРАЦІ»

План дій 
у разі
військового
вторгнення

Профілактика 
аварій
на ОПН

Посадові 
інструкції:
рекомендації
щодо складання

Резервні 
джерела
електропостачання



Додаток до журналу

НА ДОПОМОГУ СПЕЦІАЛІСТУ

З ОХОРОНИ ПРАЦІ

№ 3/2022

Адреса редакції

02100, Київ-100,
вул. Будівельників, 34/1,
ТОВ «Редакція журналу
«Охорона праці»

E-mail

mail@ohoronapraci.kiev.ua

Сайт

www.ohoronapraci.kiev.ua

**З питань передплати та
розміщення реклами,
участі в семінарах**

Тел.: (044) 333-73-93

Матеріали друкуються
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.

ЗМІСТ

МОНІТОРИНГ ЗАКОНОДАВСТВА

3

Рубрику сформувала **Тетяна Бреус**

ІНФОРМАЦІЙНІ ПОВІДОМЛЕННЯ

Повідомлення про нехарчову продукцію,
яка не відповідає встановленим вимогам безпеки 8

Лист-роз'яснення щодо неправомірності застосування роботодавцем
до працівника заходів примусу та/або дисциплінарного стягнення
за відмову вакцинуватися від коронавірусної хвороби COVID-19 10

Підготувала **Тетяна Бреус**

Навчання та перевірка знань сумісників 11

Підготувала **Зінаїда Якименко**

Змінилися вимоги до експертних організацій
та форми висновків експертизи 13

Підготував **Микола Федоренко**

АКТУАЛЬНО

У разі військової агресії... 17

Ірина Шевчук

Як роботодавцю та працівникам підприємства діяти
в разі військового вторгнення

ОБ'ЄКТИ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ

Профілактика аварій на ОПН 22

Сергій Суслів

Про розподіл відповідальності між Держпраці та ДСНС
щодо контролю за діяльністю ОПН

БЕЗПЕКА В ЗАПИТАННЯХ І ВІДПОВІДЯХ

Планування дій у надзвичайних ситуаціях 25

Підготувала **Оксана Штоляр**

Розробка Канадського центру з безпеки та гігієни праці, адаптована для України

НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Резервні джерела електропостачання 34

Микола Федоренко

Забезпечуємо безперервне постачання електроенергії

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОП

Посадові інструкції: рекомендації щодо складання 42

Микола Федоренко

Алгоритм та особливості розроблення посадової інструкції

БЕЗПЕЧНЕ ВЕДЕННЯ РОБІТ

Чи безпечне встановлення кабельного обігріву
в житлових і промислових приміщеннях? 54

Альфред Манілов, Сергій Товстюк

Про безпеку кабельних систем опалення та комфортного підігріву підлоги

ЗАПИТУВАЛИ – ВІДПОВІДАЄМО

56

На поширені запитання відповідає Директорат розвитку ринку праці
та умов оплати праці



Інформацію взято з офіційних джерел, зокрема із сайтів Верховної Ради, Кабінету Міністрів та офіційних сайтів відповідних центральних органів виконавчої влади.

● АДМІНІСТРАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ ТА ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ УКРАЇНИ

Наказ від 17.12.2021 № 744 «Про затвердження Технічних вимог до мереж рухомого (мобільного) зв'язку України і технічних засобів телекомунікацій щодо моніторингу та фільтрації сигнального трафіку» (zareestrovano v Min'yosti Ukrainy 31.12.2021 za № 1706/37328).

Технічні вимоги поширюються на мережі рухомого (мобільного) зв'язку України та на технічні засоби телекомунікацій, що здійснюють моніторинг і фільтрацію сигнального трафіку, а також для запобігання несанкціонованому втручанню в роботу та/або використанню телекомунікаційних мереж. Технічні вимоги застосовують суб'єкти господарювання, які здійснюють проектування, побудову, реконструкцію, розвиток та експлуатацію мереж рухомого (мобільного) зв'язку, а також орган державного нагляду (контролю) у сфері телекомунікацій.

● КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Постанова від 23.12.2021 № 1458 «Деякі питання надання будівельної продукції на ринку».

Цією постановою затверджено:

1. Форму декларації показників будівельної продукції.
2. Інструкцію із складення декларації показників будівельної продукції.
3. Порядок розроблення та прийняття національних документів України з визначення прийнятності – у додатку до цієї постанови наведено форму Висновку про технічну прийнятність будівельної продукції.

⇒ Ці три документи набирають чинності з 01.01.2023.

4. Вимоги щодо компетентності органів з визначення технічної прийнятності (***набирає чинність з дня офіційного опублікування постанови***) – наведено 6 компетентностей технічної прийнятності: проведення аналізу ризиків; встановлення технічних критеріїв; встановлення методів оцінки; встановлення спеціального контролю за виробництвом на підприємстві; проведення оцінки будівельної продукції; загальне управління.

5. Перелік випадків суттєвих експлуатаційних характеристик, у яких посилання на відповідні регламентні технічні специфікації є обов'язковим (***набирає чинність з дня офіційного опублікування постанови***) – до переліку віднесено: реакція на вогонь; вогнестійкість; стійкість до зовнішнього вогневого впливу; шумопоглинання; вивільнення небезпечних речовин.

Постанова від 29.12.2021 № 1453 «Про затвердження Порядку формування та перевірки електронного посвідчення водія, електронного свідоцтва про реєстрацію транспортного засобу, їх електронних копій».

Затверджений Порядок визначає механізм формування електронного посвідчення водія, електронного свідоцтва про реєстрацію транспортного засобу, їх електронних копій та процедуру їх перевірки органами державної влади, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами – підприємцями.

Електронним посвідченням водія є національне посвідчення водія у формі електронного відображення інформації, що міститься в національному посвідченні водія, разом з унікальним електронним ідентифікатором (QR-кодом, штрих-кодом, цифровим кодом).

Електронним свідоцтвом про реєстрацію транспортного засобу є свідоцтво про реєстрацію транспортного засобу у формі електронного відображення інформації, що міститься у свідоцтві про реєстрацію транспортного засобу, разом з унікальним електронним ідентифікатором, а також інформації про страховий поліс (за наявності).

Електронне посвідчення водія, електронне свідоцтво про реєстрацію транспортного засобу формуються засобами Єдиного державного вебпорталу електронних послуг за бажанням особи, яка в установленому законодавством порядку отримала національне посвідчення водія, свідоцтво про реєстрацію транспортного засобу, за наявності в Єдиному державному реєстрі МВС, Єдиному державному реєстрі транспортних засобів, які є функціональними підсистемами єдиної інформаційної системи МВС, усіх відомостей, зазначених у національному посвідченні водія, свідоцтві про реєстрацію транспортного засобу, зокрема відцифрованого образу обличчя особи.

Постанова від 19.01.2022 № 35 «Про затвердження Порядку консервації земель».

Порядок визначає організаційні засади щодо консервації деградованих і малопродуктивних земель, у тому числі земель запасу, земельних ділянок, господарське використання яких є екологічно небезпечним та економічно неефективним, а також техногенно забруднених земельних ділянок, на яких неможливо одержати екологічно чисту продукцію, а перебування людей на таких земельних ділянках є небезпечним для їх здоров'я.

Під час віднесення земель до деградованих, малопродуктивних і техногенно забруднених повинні враховуватись Орієнтовні показники, що характеризують ґрунтові властивості і зумовлюють необхідність консервації земель за природно-сільськогосподарськими зонами.

Консервація земель державної та комунальної власності здійснюється за рішенням органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування, що здійснюють розпорядження земельними ділянками державної та комунальної власності відповідно до повноважень, визначених статтею 122 Земельного кодексу України.

Консервація земель приватної власності здійснюється за рішенням відповідної сільської, селищної, міської ради, на території якої розташована земельна ділянка, на підставі договору про консервацію земель.

Постанова від 26.01.2022 № 53 «Про внесення змін до Технічного регламенту безпеки інфраструктури залізничного транспорту і Технічного регламенту безпеки рухомого складу залізничного транспорту».

Внесено зміни до Технічного регламенту безпеки інфраструктури залізничного транспорту, затвердженого постановою КМУ від 11.07.2013 № 494, який, зокрема, доповнено додатками: Перелік складових елементів інфраструктури залізничного транспорту, які підлягають оцінці відповідності; Декларація про відповідність вимогам Технічного регламенту безпеки інфраструктури залізничного транспорту.

Також внесено зміни до Технічного регламенту безпеки рухомого складу залізничного транспорту, затвердженого постановою КМУ від 30.12.2015 № 1194, який, зокрема, доповнено додатками: Перелік рухомого складу та його складових частин, що підлягають оцінці відповідності; Декларація про відповідність вимогам Технічного регламенту безпеки рухомого складу залізничного транспорту.

Вилучено зміни, які дозволяють розблокувати процес призначення органів з оцінки відповідності, вилучити з них терміни та норми, що не є безпосередньо предметом їх регулювання. Також для проведення оцінки відповідності складових елементів інфраструктури залізничного транспорту вимогам Технічних регламентів передбачено застосування модулів оцінки відповідності у сфері залізничного транспорту, які затверджено постановою КМУ від 03.10.2018 № 797.

☞ **Набрання чинності відбудеться 03.02.2024.**

Постанова від 02.02.2022 № 68 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2021 р. № 1272».

Постановою передбачено внесення змін до Порядку надання допомоги в рамках Програми “єПідтримка” та Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для надання допомоги в рамках Програми “єПідтримка” в частині:

- надання можливості отримання допомоги громадянам віком від 14 років;
- розширення Переліку сфер діяльності та кодів категорії продавця (Merchant Category Code) для надання можливості отримувачам допомоги за рахунок отриманої допомоги придбавати послуги у сфері культури, фізичної культури та спорту, освіти, друковані засоби масової інформації, товари спортивного призначення, шкільне приладдя та канцелярські вироби.

Постанова від 02.02.2022 № 72 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі».

Постановою внесено зміни до 14 Постанов КМУ, якими передбачено посилання на документи для визначення стажу роботи, який дає право на нарахування надбавки (доплати) за вислугу років у відповідності із Законом України від 05 лютого 2021 року № 1217-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», а саме віднести відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування до даних, що підтверджують стаж роботи. Зміни стосуються державних органів; наукових установ, навчальних закладів і установ освіти; архівних установ; бібліотек; державних установ ветеринарної медицини; закладів охорони здоров’я; Національного бюро з розслідування авіаційних подій та інцидентів з цивільними повітряними суднами; культурно-освітніх центрів; органів прокуратури; центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді; установ природно-заповідного фонду України; Національної школи суддів України; Тренінгового центру прокурорів України.

Постанова від 09.02.2022 № 112 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2021 р. № 1272».

Цією постановою внесено зміни до постанови КМУ від 09.12.2021 № 1272 «Деякі питання надання допомоги в рамках Програми “єПідтримка”». Зокрема, передбачено внесення змін до Порядку надання допомоги в рамках Програми “єПідтримка” та Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для надання допомоги в рамках Програми “єПідтримка” в частині:

- надання додаткової допомоги в розмірі 500 грн у разі отримання бустерної дози вакцинації;
- збільшення строку дії рахунку для отримання допомоги, а також строку використання допомоги з чотирьох до дев'яти місяців з дня зарахування коштів на рахунки;
- надання можливості використання допомоги громадянами віком від 60 років та особами з інвалідністю I та II групи на оплату вартості житлово-комунальних послуг та придбання лікарських засобів;
- доповнення Переліку сфер діяльності та кодів категорії продавця (Merchant Category Code) новою позицією «Житлово-комунальні послуги» та відповідним кодом 4900;
- зміни коду 5968 на код 9402.

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Наказ від 27.10.2021 № 332 «Про затвердження Інструкції про розслідування та облік нещасних випадків з військовослужбовцями, професійних захворювань і аварій у Збройних Силах України» (zareєстровано в Мін'юсті України 24.12.2021 за № 1667/37289).

Інструкція визначає процедуру проведення розслідування та обліку нещасних випадків з військовослужбовцями Збройних Сил України, Державної спеціальної служби транспорту (у тому числі з відрядженими зі Збройних Сил України, Державної спеціальної служби транспорту), військовозобов'язаними та резервістами, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві, отриманих ними професійних захворювань, їх загибелі або смерті зі встановленням зв'язку з виконанням обов'язків військової служби і аварій, що сталися у військових частинах, військових навчальних закладах, установах та організаціях Збройних Сил України, Державній спеціальній службі транспорту. Інструкція не поширюється на державних службовців та осіб, які відповідно до законодавства про працю працюють за трудовими договорами (контрактами) у військових частинах.

Наказ від 01.11.2021 № 336 «Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 08 грудня 2016 року № 663» (zareєстровано в Мін'юсті України 30.12.2021 за № 1688/37310).

Внесено зміни до Положення про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 08.12.2016 № 663. Наказ стосується структурних змін служби охорони праці Міністерства оборони України (зокрема, Сектор охорони праці Департаменту інформаційно-організаційної роботи та контролю Міністерства оборони України) замінено на Управління державного технічного нагляду Збройних Сил України), а також усунення посилань на нечинні нормативні документи.

Констатовано, що служба охорони праці організовує проведення вступного інструктажу за відповідними програмами з усіма новоприбулими цивільними особами, що працевлаштовуються у військові частини на постійну чи тимчасову роботу, а також з усіма військовослужбовцями, які прибувають до військових частин для проходження військової служби або у відрядження.

● МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

Наказ від 11.11.2021 № 607 «Про затвердження уніфікованої форми акта, складеного за результатами проведення планового (позапланового) заходу державного нагляду (контролю) щодо дотримання суб'єктом господарювання вимог законодавства, норм у сфері автомобільного транспорту та форми припису щодо усунення порушень, виявлених під час проведення планового (позапланового) заходу державного нагляду (контролю) щодо дотримання суб'єктом господарювання вимог законодавства, норм у сфері автомобільного транспорту» (zareєстровано в Мін'юсті України 05.01.2022 за № 5/37341).

Наказ від 30.11.2021 № 647 «Про затвердження Порядку проведення комплексу діагностичних, ремонтних та реєстраційних операцій, спрямованих на продовження строку експлуатації вантажних вагонів (крім вантажних вагонів підприємств технологічного залізничного транспорту, що призначені для переміщення вантажів у виробничих цілях в межах території таких підприємств), установленого виробником, строків продовження експлуатації таких вагонів» (zareєстровано в Мін'юсті України 28.12.2021 за № 1677/37299).

Порядок встановлює механізм проведення комплексу діагностичних, ремонтних та реєстраційних операцій, спрямованих на продовження строку експлуатації вантажних вагонів (крім вантажних вагонів підприємств технологічного залізничного транспорту, що призначені для переміщення вантажів у виробничих цілях у межах території таких підприємств), установленого виробником. У додатках наведено форму Технічного рішення про продовження строку експлуатації вантажних вагонів та Строки допустимого продовження експлуатації вантажних вагонів.

● УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ

Наказ від 04.11.2021 № 885 «Про затвердження Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків в Управлінні державної охорони України» (zareєстровано в Мін'юсті України 31.12.2021 за № 1710/37332).

Порядок визначає процедуру розслідування та ведення обліку нещасних випадків, що сталися з військовослужбовцями Управління державної охорони України (далі – **УДО України**), їх смерті (загибелі), під час виконання обов'язків військової служби. Дія Порядку не поширюється на військовослужбовців, які отримали поранення, контузію, травму, каліцтво, зникли, померли або загинули внаслідок бойових уражень або дій з боку противника в районі ведення бойових дій або проведення антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил, а також на осіб, які працюють за трудовими договорами в УДО України.



ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО НЕХАРЧОВУ ПРОДУКЦІЮ, ЯКА НЕ ВІДПОВІДАЄ ВСТАНОВЛЕНИМ ВИМОГАМ БЕЗПЕКИ

Постановою КМУ від 26.12.2011 № 1401 (далі – *Постанова*) затверджено Порядок подання повідомлення про продукцію, яка не відповідає загальній вимозі щодо безпечності продукції, органам державного ринкового нагляду (далі – *Порядок*).

Порядок визначає механізм подання суб'єктами господарювання повідомлення про продукцію, яка не відповідає загальній вимозі щодо безпечності продукції, органам державного ринкового нагляду та випадки, коли таке повідомлення не подається.

Якщо виробникам або розповсюджувачам продукції стало відомо або повинно бути відомо на підставі наявної в них інформації, що продукція, яку вони ввели в обіг/розповсюдили, становить ризики для споживачів (користувачів), несумісні із загальною вимогою щодо безпечності продукції, вони зобов'язані протягом двох робочих днів повідомити про це відповідний орган державного ринкового нагляду, зокрема про вжиті заходи із забезпечення безпечності такої продукції, за формою згідно з додатком до Постанови.

Відповідно до ст. 7 *Закону України «Про загальну безпечність нехарчової продукції»* споживачі (користувачі) мають право звертатися до органів державного ринкового нагляду за захистом порушеного права на безпечність продукції. Звернення громадян повинні бути оформлені відповідно до ст. 5 *Закону України «Про звернення громадян»*.

У зверненні має бути зазначено: назва підприємства (організації), суб'єкта господарювання, його адреса (прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання громадянина), контактний номер телефону, викладено суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги. Письмове звернення має бути підписане відповідальною особою, заявником (заявниками), із зазначенням дати.

Звернення, оформлене без дотримання цих вимог, повертається заявникові з відповідними роз'ясненнями не пізніше як через десять днів від дня його надходження.

Водночас споживачі (користувачі) не позбавлені права повідомляти органи державного ринкового нагляду про нехарчову продукцію, яка не відповідає встановленим вимогам безпеки (зокрема, відсутність знаку відповідності технічним регламентам). Повідомлення, що містить інформацію про вид продукції та її виробника або розповсюджувача, дає змогу ідентифікувати продукцію, що не відповідає встановленим вимогам безпеки.

Електронні адреси для повідомлення про нехарчову продукцію, яка не відповідає встановленим вимогам безпеки: zvern@dsp.gov.ua, era-dsp@ukr.net.

У Повідомленні про нехарчову продукцію, яка не відповідає встановленим вимогам безпеки, з метою правильної ідентифікації продукції бажано надати таку інформацію:

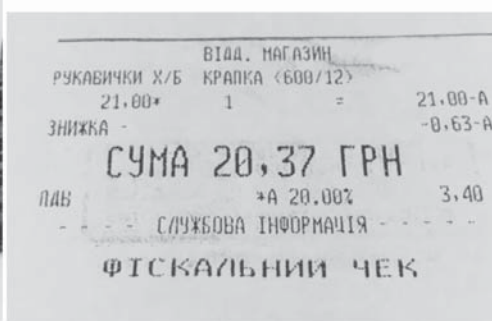
- ПІБ споживача (користувача) (вказується за можливості);
- вид продукції;
- марка;
- модель (тип/номер);
- опис продукції та упаковки;
- країна походження;
- відомості про виробника (розповсюджувача);
- суть повідомлення (за якими ознаками продукція не відповідає встановленим вимогам).

За інф. Державної служби України з питань праці

Зразок

Повідомлення про нехарчову продукцію, яка не відповідає встановленим вимогам безпеки
З метою правильної ідентифікації продукції бажано надати наступну інформацію:

ПІБ споживача (користувача) (вказується за можливості)	--
Вид продукції	Рукавиці
Марка	Ecocraft
Модель (тип/номер)	Рукавиці х/б з крапкою; артикул – ARU12
Опис продукції та упаковки	Матеріал виробу: бавовна, поліестер
Країна походження	Китай
Відомості про виробника (розповсюджувача)	Виробник: ZHEJIANG PUJIANG SANJIAN IMP AND EXP CO LTD, NO.1 XINGGONG ROAD ZHONGSHAN SPECIAL, INDUSTRIAL ZONE, PUJIANG JINHUA, ZHEJIANG, CHINA. Дистриб'ютор: ТОВ «Експерт Трейд»; 08141, Київська обл., Києво-Святошинський р-н, с. Святопетрівка, вул. Зоряна, 20; тел. (044) 507-18-94; info@ex-t.com.ua
Суть повідомлення (за якими ознаками продукція не відповідає встановленим вимогам?)	Відсутній знак відповідності, рівень загрози не відомий



ЛИСТ-РОЗ'ЯСНЕННЯ ЩОДО НЕПРАВОМІРНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ДО ПРАЦІВНИКА ЗАХОДІВ ПРИМУСУ ТА/АБО ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ ЗА ВІДМОВУ ВАКЦИНУВАТИСЯ ВІД КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ COVID-19

Відповідно до ст. 284 Цивільного кодексу України надання медичної допомоги фізичній особі, яка досягла чотирнадцяти років, провадиться *за її згодою*. Повнолітня дієздатна фізична особа, яка усвідомлює значення своїх дій і може керувати ними, має право відмовитися від лікування.

Статтею 43 Основ законодавства про охорону здоров'я України визначено, що для застосування методів діагностики, профілактики та лікування *необхідна згода* інформованого відповідно до ст. 39 цих Основ пацієнта.

Частиною шостою ст. 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» також передбачено, що повнолітнім дієздатним громадянам профілактичні щеплення проводяться *за їх згодою* після надання об'єктивної інформації про щеплення, наслідки відмови від них та можливі поствакцинальні ускладнення.

Крім того, у пункті 3 своєї Резолюції 2361 (2021) Парламентська асамблея Ради Європи закликає та рекомендує інформувати громадян про те, що вакцинація не є обов'язковою і що ніхто не може зазнавати політичного, соціального чи іншого тиску для проходження вакцинації, а також забезпечити, щоб ніхто не піддавався дискримінації за те, що не пройшов вакцинацію.

Відповідно до ст. 2-¹ Кодексу законів про працю України (далі – **КЗпП**) будь-яка дискримінація у сфері праці, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно, зокрема, від стану здоров'я не допускається.

Слід зауважити, що ст. 43 Конституції України також гарантоване право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

З ініціативи власника або уповноваженого ним органу трудовий договір може бути розірвано, зокрема, у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваних роботах **внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи** (пункт 2 частини першої ст. 40 КЗпП). Водночас таке звільнення може бути проведено лише на підставі фактичних даних, які підтверджують, що **внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності)** працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я (пункт 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року № 9).

Зауважимо, що звільнення працівника з цієї підстави не є заходом дисциплінарного стягнення.

Згідно зі ст. 147 КЗпП **за порушення трудової дисципліни** до працівника може бути застосовано один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Разом з тим пунктом 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20.07.1984 р. № 213 (які зберегли свою чинність у частині, що не суперечить законодавству України), визначено, що порушення трудової дисципліни – це невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків. Отже, відмова працівника від вакцинації не може вважатися порушенням трудової дисципліни.

Крім цього, Дорожньою картою з впровадження вакцини від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, і проведення масової вакцинації у відповідь на пандемію COVID-19 в Україні у 2021–2022 роках, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я від 24.12.2020 № 3018 (у редакції наказу Міністерства охорони здоров'я України 09.02.2021 № 213), встановлено, що вакцинація від коронавірусної хвороби COVID-19 в Україні буде добровільною для усіх груп населення та професійних груп.

Таким чином, враховуючи вищевикладене, не вбачається правових підстав у роботодавця примушувати працівників вакцинуватися від коронавірусної хвороби COVID-19 та/або притягати їх до дисциплінарної відповідальності за відмову вакцинуватися від цієї хвороби.

За інф. від 20.08.2021 Директорату розвитку ринку праці та умов оплати праці



НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКА ЗНАНЬ СУМІСНИКІВ

25 листопада 2021 року Верховний Суд у справі № 520/5530/19 за позовом ТОВ «Підприємство з виробництва та розробки обладнання для вимірювання тиску «Завод Манометр» до ГУ Держпраці у Харківській області дійшов висновку, що чинне законодавство не передбачає проходження повторного навчання в разі сумісництва ідентичних професій і спеціальностей. Водночас суд вказав на відмінність понять «сумісництво» та «суміщення».

Питання, що стало предметом розгляду в суді, давно цікавить зокрема й спеціалістів з охорони праці, які працюють інженерами з ОП за основним місцем роботи та на інших підприємствах за сумісництвом.

Коротко викладемо суть спору за цією справою.

ГУ Держпраці у Харківській області у квітні 2019 року на підприємстві позивача склало припис, в якому визначило низку порушень.

*Зокрема, було зазначено, що **підприємство допустило до робіт:***

- в електроустановках відповідального за електрогосподарство заступника головного механіка, який не пройшов перевірку знань у встановлені строки згідно з вимогами Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів (НПАОП 40.1-1.21-98) та Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів і не пройшов навчання та перевірку знань з ОП (Правила експлуатації електрозахисних засобів, НПАОП 40.1-1.07-01);
- електрогазозварника без спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з ОП у встановленому порядку (Правила охорони праці під час роботи з інструментом та пристроями, НПАОП 0.00-1.71-13).

Директор з виробництва та МТЗ **не пройшов навчання й перевірку знань** відповідних нормативно-правових актів з ОП у встановленому порядку (Правила охорони праці під час зварювання металів, НПАОП 28.52- 1.31-13).

З 01.12.2016 **Особа 1** була прийнята на роботу до ТОВ «Завод Манометр» на посаду інженера з ОП за сумісництвом, що підтверджує наказ М 04-к від 30.11.2016. Потім згідно з наказом № 18-к від 04.03.2019 **Особу 1** було прийнято на роботу до ТОВ «Завод Манометр» на посаду інженера з ОП на постійній основі. **Особа 1 не пройшла належне навчання та перевірку знань** відповідних нормативно-правових актів **за цим місцем роботи**, проте пройшла відповідне навчання за основним місцем роботи у ПрАТ «Манометр-Харків».

Підставою для винесення припису стала **відсутність контролю з боку інженера з ОП** за своєчасним проведенням навчання з питань з ОП, усіх видів інструктажу. ГУ Держпраці у Харківській області зазначило, що інженер з охорони праці не зупиняє роботу виробництв, дільниць, машин, механізмів, устаткування в разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників; не вимагає відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачені законодавством навчання, інструктаж, перевірку знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці; не надсилає роботодавцю подання про притягнення до відповідальності посадових осіб та працівників.

РІШЕННЯ СУДІВ

Під час розгляду справи **суд встановив**, що працівники, названі в оскаржуваних приписах, були прийняті за сумісництвом до ТОВ «Завод Манометр» на посади, аналогічні тим, що й за основним місцем роботи у ПрАТ «Манометр-Харків», і не потребують додаткових знань з питань ОП. Зазначені особи пройшли таке навчання в спеціалізованих установах, про що отримали відповідні посвідчення. Терміни наступних перевірок знань не настали, а тому підстав для повторного проходження навчання в такому разі немає.

Харківський окружний адміністративний суд 14 серпня 2019 року визнав протиправним та скасував припис ГУ Держпраці у Харківській області про усунення виявлених порушень. 16 грудня 2019 року Другий апеляційний адміністративний суд залишив у силі постанову Харківського окружного адміністративного суду.

ГУ Держпраці у Харківській області подало **касаційну скаргу до Верховного Суду**. У скаргі йшлося про те, що приписи складені на ТОВ «Підприємство з виробництва та розробки обладнання для вимірювання тиску «Завод Манометр», а не на ПрАТ «Манометр-Харків», який є окремою юридичною особою і має інший перелік видів діяльності, і що з огляду на це суди першої та апеляційної інстанцій дійшли помилкового висновку, що працівники, які працюють за сумісництвом, виконують той самий перелік робіт на тому ж обладнанні, що й на ПрАТ «Манометр-Харків», а тому не потребують проходження навчання та перевірки знань з ОП. Також судами не було взято до уваги те, що відповідно до пункту 3.6 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою, відповідно до яких особи, які суміщають професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань ОП як з їхніх основних професій, так і за професіями, що суміщаються.



Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про наявність підстав для задоволення позовних вимог, з огляду на таке.

«Працівники позивача, які зазначені в оскаржуваних приписах відповідача, були прийняті за сумісництвом до ТОВ «Завод Манометр» на аналогічні посади, як і за основним місцем роботи у ПрАТ «Манометр-Харків», та не потребують додаткових знань з питань ОП. У зв'язку з цим суди дійшли обґрунтованого висновку про відсутність підстав для повторного проходження навчання зазначеними особами, а тому у відповідача не було правових підстав для прийняття спірних приписів.

Колегія суддів Верховного Суду звертає увагу на те, що чинне законодавство України не передбачає обов'язку працівникам проходити повторне навчання в разі сумісництва ідентичних професій і спеціальностей. Та не передбачає обов'язку роботодавця забезпечити проходження повторного навчання з ОП працівникам, які надали документи про проходження відповідного навчання.

Посилання касатора на пункт 3.6 Типового положення, відповідно до якого особи, які суміщують професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань ОП як з їхніх основних професій, так і за професіями, що суміщуються, є безпідставним. Оскільки в даному випадку працівники працюють за сумісництвом у ТОВ «Завод Манометр» та у ПрАТ «Манометр-Харків». Тобто прийняті на роботу за сумісництвом до ТОВ «Завод Манометр» на аналогічні посади, як і за основним місцем роботи у ПрАТ «Манометр-Харків», а не суміщують різні професії (посади) на тому ж підприємстві поряд з основною роботою. Оскільки суміщення професій (посад) – це виконання працівником на тому ж підприємстві поряд із основною роботою, встановленою його трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою)».

Припускаю, що представники Держпраці й надалі фіксуватимуть у приписах такі порушення. І якщо ви посилатиметесь на згадану постанову Верховного Суду, найімовірніше, отримаєте відповідь, що ця постанова щодо конкретного суб'єкта господарювання ніяк не стосується вашого підприємства.

Проте позицію Верховного Суду в справі № 520/5530/19 буде враховано під час прийняття рішень щодо оскарження в суді приписів інспекторів з такими ж порушеннями.

Зінаїда Якименко, власкор

Змінилися вимоги до експертних організацій та форми висновків експертизи



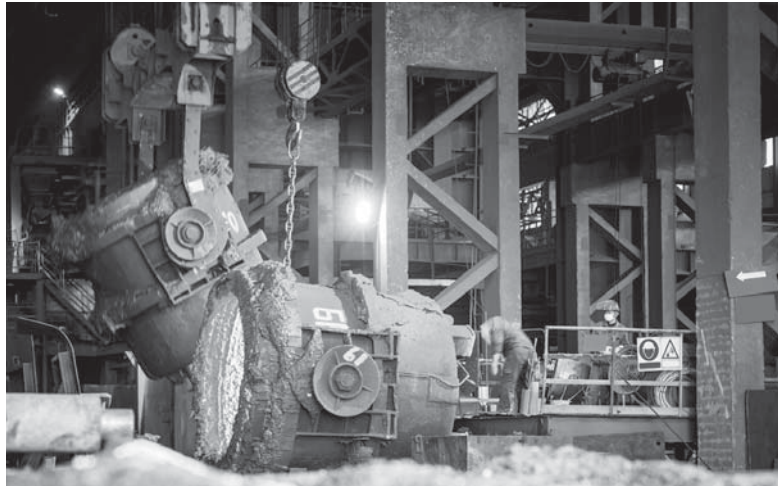
Микола Федоренко,
заступник головного
редактора журналу
«Охорона праці»

Як вплинуть зміни у сфері експертної діяльності на видачу суб'єктам господарювання документів дозвільного характеру в системі Держпраці.

Із 01.04.2022 набувають чинності **Вимоги до експертних організацій, які мають намір виконувати (виконують) експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва та щодо відповідності машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки вимогам законодавства про охорону праці та промислової безпеки**, затверджені наказом Міністерства економіки України від 06.01.2022 № 34-22 (далі – **Наказ № 34-22**).

Крім того, із 04.02.2022 набуває чинності наказ Міністерства економіки України від 31.12.2021 № 1191-21 (далі – **Наказ № 1191-21**), яким затверджено **форми висновків експертизи** щодо стану охорони праці та безпеки промислового виробництва, а з **01.03.2022 передбачено підписання і затвердження таких висновків експертизи шляхом накладення електронних підписів**, що базуються на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису.

Декларована мета внесених змін – забезпечення якісного й професійного рівня експертних організацій для проведення експертиз у сфері охорони праці та безпеки промислового виробництва. Внесені зміни є одним з етапів упровадження видачі дозволів в електронному вигляді.



☒ Вимоги до експертної організації

Згідно з Наказом № 34-22 **експертна організація повинна:**

- мати статус юридичної особи та відповідне матеріально-технічне забезпечення;
- не бути пов'язаною з проєктуванням, виготовленням, постачанням, придбанням, володінням, користуванням, монтажем, налагодженням, технічним обслуговуванням, ремонтом, модернізацією, реконструкцією чи заміною машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, на яке видається висновок експертизи;
- мати достатню кількість компетентного персоналу для належного виконання своїх завдань (не менше ніж два експерти технічних з промислової безпеки з кожного напрямку діяльності заявника);

- забезпечити незалежність оплати праці керівника експертної організації, його заступників та експертів технічних з промислової безпеки від кількості проведених експертиз чи їх результатів;
- забезпечити функціонування в організації системи управління охороною праці та системи контролю за правильністю оформлення висновків експертизи за результатами її проведення;



На жаль, у чинному законодавстві не конкретизовано критерії щодо наявності системи управління охороною праці на підприємстві.

- мати затверджений порядок обліку та зберігання матеріалів, пов'язаних з проведенням експертиз.

☒ **Загальна організаційна документація експертної організації**

Передбачено, що експертна організація повинна мати таку документацію:

- атестат про акредитацію, виданий Національним агентством з акредитації України – органом з інспектування;
- декларацію відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства у сфері охорони праці та безпеки промислового виробництва;
- договір добровільного страхування відповідальності перед третіми особами;
- документ про відповідність власних приміщень для проведення експертизи вимогам законодавства про охорону праці, правилам протипожежної безпеки, санітарно-гігієнічним та державним будівельним нормам.



Зокрема, це може бути **сертифікат про прийняття в експлуатацію закінченого будівництвом об'єкта** (декларація про готовність до експлуатації об'єкта); **декларація відповідності матеріально-технічної бази суб'єкта господарювання вимогам законодавства з питань пожежної безпеки**.

- інформаційне забезпечення процедур, за якими проводиться експертиза (правила, методики, настанови тощо).

☒ **Забезпечення працівників експертної організації**

Працівники експертної організації (експерти технічні) повинні бути забезпечені:

- посадовими інструкціями;
- інструкціями з охорони праці, які регламентують безпечне проведення експертизи;
- спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору;



Постають такі запитання: чи обов'язковою є наявність колективного договору в експертній організації та що це за вид інструкції з охорони праці, який регламентує безпечне проведення робіт службовцем – експертом технічним? Адже функціональні обов'язки експерта технічного визначає посадова інструкція.

Крім того, працівники експертної організації повинні пройти атестацію робочих місць за умовами праці, медичний огляд експертів технічних, а також мати посвідчення експерта технічного (сертифікат про підвищення кваліфікації).



Закономірним є запитання: для яких видів робіт, що їх проводять експерти технічні, є потреба в проходженні медичного огляду? Найімовірніше, медичний огляд потрібно проходити з огляду на виконання робіт, які потребують перебування експерта на висоті, або інших робіт підвищеної небезпеки. Навіщо проходити медичний огляд експертам, які, наприклад, проводять технічний огляд технологічних транспортних засобів? До того ж незрозуміло, атестацію яких робочих місць експерта технічного потрібно проводити: тих, що розміщені в офісі чи на об'єктах замовників?

☒ **Вимоги до керівника експертної організації**

Експертна організація для керівника експертної організації має бути основним місцем роботи. Керівник повинен мати ступінь вищої освіти магістра (освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста) та стаж роботи у сфері діяльності органу з інспектування не менше трьох років.

☒ **Відповідальні особи в експертній організації**

Керівник експертної організації повинен призначити із числа працівників осіб, відповідальних за:

- облік, зберігання заявок та результатів проведених експертиз;
- функціонування системи управління якістю робіт з проведення експертиз.

Експертна організація повинна надавати до Держпраці в електронній формі:

- інформацію про дату реєстрації та номер атестата про акредитацію (протягом 10 днів після реєстрації атестата про акредитацію);
- відомості про залучених експертів технічних з промислової безпеки (протягом 10 днів після реєстрації атестата про акредитацію);
- примірник затвердженого експертного висновку (не пізніше наступного робочого дня від дати його затвердження).

У разі змін у складі експертів технічних та в установчих документах експертна організація інформує Держпраці протягом п'яти робочих днів з дати виникнення таких змін.

☒ **Форма Висновку експертизи щодо стану охорони праці та безпеки промислового виробництва**

Наказом № 1191-21 затверджено:

- 1) форму Висновку експертизи щодо стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання під час виконання робіт підвищеної небезпеки;
- 2) форму Висновку експертизи щодо стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання під час експлуатації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
- 3) форму Висновку експертизи щодо відповідності машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки.

Перша та друга форми висновків експертизи аналогічні за змістом. Розділ 3 цих висновків містить **10 груп інформаційних даних щодо характеристики об'єкта експертизи**, а саме:

1. Інформацію щодо кількості працівників суб'єкта господарювання (загальна кількість працівників та кількість працівників, які безпосередньо будуть виконувати роботи підвищеної небезпеки).
2. Інформацію щодо нормативних та інших актів з охорони праці суб'єкта господарювання (Положення про службу охорони праці, Положення про навчання з питань охорони праці, інструкції з охорони праці, Акт про забезпечення придбання, комплектування, видачі та утримання засобів індивідуального захисту; Акт про призначення відповідальних за справний стан та безпечну експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки).
3. Інформацію щодо проведення лабораторних досліджень умов праці при виконанні робіт підвищеної небезпеки.
4. Інформація про проведення атестації робочих місць, пов'язаних з виконанням робіт підвищеної небезпеки.
5. Інформація щодо наявних дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та/або на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, декларацій відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці (з інформацією про їх технічний огляд, оцінку відповідності, реєстрацію).
6. Інформація щодо машин, механізмів, устаткування, що використовуватимуться під час виконання робіт підвищеної небезпеки.
7. Інформація щодо служби охорони праці (призначених посадових осіб, що виконують функції служби охорони праці).
8. Інформація щодо проведення медичних оглядів працівників, які виконуватимуть роботи підвищеної небезпеки.
9. Інформація щодо забезпечення засобами індивідуального захисту працівників під час виконання робіт підвищеної небезпеки.

Для обґрунтування Висновку експертної організації форми висновків експертизи передбачають зазначення (окремо щодо кожного виду робіт підвищеної небезпеки) інформації щодо нормативно-правових актів з охорони праці, дотримання яких вимагається під час виконання робіт підвищеної небезпеки, і відсутність такої інформації не може бути підставою для відмови у видачі дозволу.

У формах висновків експертизи також зазначається, що під час проведення експертизи документи надаються у вигляді оригіналів та копій, засвідчених у визначеному законодавством порядку.

Отже, Висновок експертизи за формою подібний до чек-листа, який передбачає наявність у суб'єкта господарювання великої кількості нормативних документів. Для створення всіх цих документів підприємства повинні витратити кошти та залучити фахівців належного рівня.

На думку автора, відповідь на запитання, як вплинуть зміни на забезпечення безпеки промислового виробництва, не є однозначною. Проте очевидно, що суб'єкти мікро- та малого підприємництва, новоутворені суб'єкти господарювання будуть мати труднощі з оформленням Висновку експертизи, зокрема в частині надання інформації про проведення атестації робочих місць за умовами праці при виконанні робіт підвищеної небезпеки та експлуатації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.

В СЛУЧАЕ ВОЕННОЙ АГРЕССИИ...



Ірина Шевчук,
начальник відділу
охорони праці
міжнародної
компанії

Військові дії досі тривають по всій Україні, але ми віримо в перемогу і в те, що довгоочікуваний мир незабаром настане. Підприємствам, які працюють у звичному режимі та яких безпосередньо не торкнулася війна, пропонуємо дослухатися до порад автора статті, як діяти в умовах військового вторгнення, щоб зберегти життя людей та матеріально-технічні цінності компанії.

» Украина с 2014 года является воюющей страной, и уже восемь лет мы ежедневно слушали сводки о погибших на фронте, привычными стали новости с передовой, сообщения о вылазках диверсионно-разведывательных групп. Но конец 2021 года ознаменовался серьезным обострением геополитического противостояния между крупнейшими странами мира. К огромному сожалению, разменной картой в этой игре стала наша страна, наши люди... И долгое время каждого из нас тревожил вопрос: будет ли в Украине полномасштабная война с Россией и сможем ли мы избежать столь страшной трагедии в нашей истории?

В условиях крайнего накала политической ситуации кто-то предпочитал не реагировать на сообщения, а кто-то в панике рыл бункер и закупал патроны. Крайности чаще всего приводят к неправильному восприятию реальности и, как следствие, к ошибочным решениям и действиям. Намного важнее в подобных случаях... нет, не сохранять спокойствие, а трезво оценивать ситуацию и принимать меры по подготовке к возможным событиям, чтобы в нужный момент не паниковать, а, придерживаясь некоего плана, поэтапно осуществлять продуманные и подготовленные действия.

И в этом процессе важны не только настрой каждого отдельного человека и подготовка специальных подразделений гражданской обороны и защиты границ страны, но и действия работодателей как функционального звена общей системы противодействия панике и потерям. От руководителя не зависит, что находится в тревожном чемоданчике, однако пребывание сотрудников на работе как минимум в течение 8 часов в сутки обязывает его предпринять определенные



меры. Например, поддержать работников психологически, эмоционально подготовить их, провести беседы о возможных сценариях развития событий, помочь разобраться с маршрутами перемещения и алгоритмом действий в случае военной атаки, подготовить предприятие к налаживанию послевоенной работы, продумать возможные сценарии выполнения работы в условиях войны. Закупить средства домедицинской помощи, обеспечить дополнительный запас воды, найти убежища в окрестностях предприятия, проверить работоспособность предприятия в условиях удаленного выполнения работ сотрудниками, проверить противаварийные системы экстренного отключения производственных процессов и т. д. И главное – позаботиться о работниках, о тех, кто в случае худшего сценария развития событий будет защищать, спасать, восстанавливать и... жить...



В зависимости от уровня опасности разрабатываются соответствующие ДЕЙСТВИЯ.

КРАСНЫЙ уровень опасности: видимые и слышимые атаки с воздуха, с земли (артобстрел, залповая атака и т. д., масштабная и опасная для жизни военная агрессия, сирена, общие тревожные сигнальные оповещения).

Запомните!

Сирены и прерывистые гудки других сигнальных средств означают сигнал гражданской обороны «ВНИМАНИЕ ВСЕМ!»:

тут важна единственная ценность –
ваша жизнь и здоровье.

Действия работников во время военного вторжения

Инструкции, что делать гражданским лицам в случае военного вторжения/атаки, есть на многих информационных ресурсах. Тут можно найти рекомендации по сбору тревожного чемодана, необходимых документов, аптечки для оказания домедицинской помощи и т. п. А вот информации о том, как нужно действовать в случае начала вторжения, если работники находятся на работе, – что важно сделать, за что отвечать, как безопасно добраться до своих родных и близких, – не найти.

Давайте определим алгоритм действий в такой ситуации, а также обозначим, как в дальнейшем можно быстро возобновить деятельность предприятия. Ведь рано или поздно военные конфликты заканчиваются, и важно обеспечить посткризисное функционирование организации, чтобы она могла как можно скорее вернуться к своей работе и получать прибыль, необходимую в том числе для физического выживания работников предприятия и их семей.

При разном уровне угрозы действия работников тоже будут отличаться. Паника и анархия точно не дадут позитивных результатов. А вот знание каждым своих обязанностей поможет избежать проблем и спасти жизни людей, а также как можно быстрее возобновить деятельность предприятия.

1 Если вы услышали тревожную сирену, но понимаете, что не успеете дойти до бомбоубежища, и при этом находитесь в здании на этажах выше третьего, есть смысл спуститься на первый этаж и «залечь» уже там. Так как относительно часто снаряды попадают в последние этажи зданий, а возможный пожар может перекрыть путь к отступлению и эвакуации.

2 Обычный подвал здания не является безопасным укрытием. Как правило, там один вход/выход, и при прямом попадании артиллерийского снаряда здание может обвалиться, и доступ к выходу будет заблокирован.

3 Самые безопасные места – это помещения без окон с несущими стенами. Обычно это уборные комнаты, общие коридоры, залы, холлы. Ищите самое глухое пространство в вашем здании, подальше от окон и дверей, ложитесь вплотную в пол и защищайте голову руками.

4 Не следите за перестрелкой из окон, даже если это высотное здание. Вообще не приближайтесь к окнам во время активных боевых действий.

5 Самым безопасным местом во время атаки является бомбоубежище. Узнайте, где в окрестностях вашего жилья и вашей работы находятся укрытия. Во многих городах на бомбоубежища

указывают специальные надписи на стенах домов. Услышав сирену, сигнал тревоги, вы должны быстро побежать в ближайшее бомбоубежище или подземную станцию метрополитена.

6 Определитесь, где находится ближайшая подземная станция метрополитена, укрытие, и постарайтесь как можно скорее безопасно добраться до этого места и спрятаться там. Станция метро, если она не наземная, – это лучшее бомбоубежище. По приблизительным подсчетам, Киевский метрополитен в случае обстрелов может вместить 2,5 млн человек. Помните, что в метрополитене при возможной панике ни в коем случае не следует падать на пол, лучше держаться на ногах. Попытаться кого-то успокоить или что-то доказать в такой ситуации нет смысла – овладеть толпой в такие минуты невозможно.

7 Ограничьте свое перемещение: без необходимости не стоит находиться вдали от жилья или места работы. И в любом случае не выходите на улицу без удостоверения личности. К нему желательно приложить информацию о своей группе крови и возможных проблемах со здоровьем – например, об аллергии на определенные медицинские препараты.

8 Избегайте общения с вооруженными людьми. Ни в коем случае не спорьте и не ссорьтесь с ними.

9 Не носите на работу армейскую форму или камуфлированную одежду, радикальные, религиозные знаки, символику (хотя бы до момента разрешения ситуации и снятия угрозы военного вторжения). Лучше одеваться в темную и незаметную одежду без какой-либо символики и отличительных знаков. Ни в коем случае не надевайте камуфляж, если вы гражданское лицо, – так вы становитесь мишенью. По человеку в камуфляже сразу же стреляют на поражение, и только потом разбираются, кто это был.

10 Когда обстрел прекратился, нужно быстро оценить ситуацию. Возможно, следует без промедления покинуть здание, если есть риск его обвала, или, собрав самое необходимое, направиться в бомбоубежище.

11 Если же обстрел застал вас на улице, в первую очередь необходимо лечь ничком на землю и закрыть руками голову. Большинство людей гибнет при поражении осколками: они проходят под определенным углом. Если вы ляжете вплотную к земле, вероятность поражения станет гораздо меньше.

12 Далее по возможности стоит переползти к ближайшему бордюру, стенке, яме. Лучшая защита на улице – бетонные стены, земляные насыпи. Но следует придерживаться важнейшего принципа: подальше от стекла. Главное правило укрытия: чем глубже – тем лучше.

13 Если обстрел закончился, не торопитесь вставать – это может быть перезарядка. Подождите еще 3–5 минут, убедитесь, что выстрелов больше нет, и только потом двигайтесь к месту убежища.

14 Если налет застал вас в наземном транспорте, по возможности нужно съехать на обочину, оставить машину и спрятаться в поле, лесу, парковых зонах или в зоне застройки, подальше от автотранспорта. Если вокруг открытое пространство – выйдите из автомобиля, отойдите от него, лягте в любое углубление и закройте голову руками. Если вы не можете выйти из транспорта, наклонитесь ниже уровня окон – это частично защитит вас от выстрелов и повреждения осколками стекла. Это касается атак во время поездки в автобусах, маршрутках и поездах.

15 Лучше всего добираться до бомбоубежища пешком. Но если убежище размещено далеко, можно использовать свой автомобиль или автомобиль коллег, договорившись с сотрудниками о совместном перемещении. В случае атак, паники возможны пробки на дорогах, в такие моменты необходимо сразу покинуть автомобиль и пешком добираться до укрытий или подземного метрополитена.



Qr-код карты защитных сооружений гражданской защиты в Киеве



ОРАНЖЕВЫЙ уровень опасности: есть время (от нескольких часов до суток и более) для выполнения ряда обязательств и необходимых действий по эвакуации (в случае объявления об обострении ситуации на Востоке Украины, вторжения войск, отключения света, газа, водоснабжения, кибератаки на основные порталы государственных ресурсов, органов власти, атаки на объекты критической инфраструктуры и т. д.).

На данном этапе необходимо обеспечить слаженную работу всех сотрудников предприятия и четкое выполнение ранее оговоренных обязанностей. От правильности действий зависит скорейшее возобновление деятельности компании и получение необходимых для жизни денежных средств.

В случае оранжевого уровня опасности каждый сотрудник обязан выполнить ряд действий, направленных на обеспечение сохранности материально-технических ценностей (МТЦ) организации:

1 Узнав о тревожном сигнале и проверив достоверность полученной информации, необходимо организовать оповещение сотрудников компании об угрозе и начать необходимые действия в рамках своих обязательств на случай военной агрессии.

2 Служебные ноутбуки и зарядные устройства к ним при эвакуации необходимо забрать с собой и по возможности иметь при себе в случае отправления в другие населенные пункты. При наличии возможности подключения к интернету данное техническое средство может быть полезным инструментом для получения информации, а также для налаживания в безопасном месте удаленного выполнения работы в рамках своих функциональных обязанностей.

3 Критически важные МТЦ (должны быть определены заранее по каждому структурному подразделению) необходимо переместить в тару (мешки, коробка и т. п.) из рабочих сейфов, шкафов и перенести/перевезти в место/точки хранения. Это позволит не потерять критически важную документацию и средства, от которых зависит работа и деятельность предприятия (лицензии, сертификаты, разрешения, действующие контракты, базы данных, финансово-отчетная документация, документация по кадровому делопроизводству, компьютерные сервера, винчестеры от ПК и т. д.).

4 Другие, менее ценные МТЦ должны быть перемещены по возможности подальше от окон, ближе к центру зданий, по возможности укрыты/опечатаны.

5 Все помещения офисов организации должны иметь ответственных за каждый отдельный кабинет/этаж для их контроля за организацией эвакуации и закрытием/опломбированием.

6 Ответственные лица по возможности локально отключают предприятие от энергетических систем.

7 Личные автомобили желательно забрать с территории предприятия, так как организации могут быть больше подвержены атакам мародеров, чем жилые дома/помещения.

8 Служебные легковые автомобили должны быть распределены между ответственными сотрудниками и по возможности перевезены на крытые стоянки, подземные паркинги. Или следует определить маршруты вывоза МТЦ в другие населенные пункты ответственными сотрудниками, даже с целью эвакуации их семей.

9 Если сигнал застал вас в транспорте или в общественном месте (в магазине, в дороге, на улице и т. д.), нужно внимательно выслушать сообщения, определиться с возможностью дальнейшего передвижения/приезда на работу, а также принять к сведению информацию об эвакуации и сохранении критически важных ценностей компании. Если добраться до работы нет возможности, необходимо известить руководителя и ответственного о вашем отсутствии и передать возложенные полномочия на другого сотрудника, который находится на работе.

10 В случае получения информации/сигнала о военной агрессии не в рабочее время сотрудникам необходимо действовать согласно предварительно разработанному плану действий сотрудников относительно допуска к работе и вывоза МТЦ предприятия.

11 Каждый находящийся на работе сотрудник должен выполнять распоряжения руководителя гражданской защиты субъекта хозяйственной деятельности, действовать в соответствии с планом гражданской защиты, а также участвовать в проведении аварийно-спасательных работ в составе формирований или согласно указаниям органов управления ГО.



ЖЕЛТЫЙ уровень опасности – подготовительный период (обострение военно-политических и дипломатических отношений между странами, которое свидетельствует о возможном скором военном вторжении). Это время используется для планирования и разработки действий, алгоритмов, инструкций, определения ответственных лиц для подготовки функционирования предприятия в условиях возможного военного конфликта.

На данном этапе очень важно отработать механизм реализации планов в виде практических тренировок, четкого выполнения инструкций по осуществлению обязанностей сотрудников в рамках налаживания функционирования предприятия в военное время:

- 1** Определить в каждом структурном подразделении перечень критически важной документации и МТЦ, которые подлежат вывозу, уничтожению, хранению.
- 2** Оцифровать критически важную документацию и перенести базы данных на несколько носителей информации, определить ответственных за их сохранность.
- 3** Определить ответственных за вывоз/хранение критически важных документов, МТЦ компании.
- 4** Составить список ответственных сотрудников, которые проживают недалеко от предприятия и могут получить допуск/доступ к предприятию в случае крайней необходимости кратковременного посещения/пребывания/нахождения на предприятии для организации необходимых процессов.
- 5** Обеспечить наличие нескольких комплектов запасных ключей/замков/карт доступа от помещений/сейфов/мест хранения МТЦ и назначить ответственных лиц за их обеспечение/хранение.
- 6** Отработать план обратной связи на случай вторжения и мобилизации работников и дальнейшее уведомление/оповещение сотрудников кадров о призыве, мобилизации и т. д.
- 7** Составить список работников с указанием предварительной информации о возможности и предположительных местах их переезда в другие населенные пункты с адресами (на случай необходимости связаться по почте) и способов связи с сотрудниками (контактные номера членов семьи, родственников – по согласованию).
- 8** Провести после разработки и утверждения планов практические тренировки для персонала по отработке указанных мероприятий. По результатам этих тренировок внести коррективы и необходимые дополнения.



Профілактика аварій на ОПН



Сергій Сулов,
експерт з питань
цивільного захисту

Про зони відповідальності Держпраці та ДСНС щодо контролю за діяльністю об'єктів підвищеної небезпеки.

» Згідно зі змінами до Закону України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» (далі – **Закон**), внесеними від 15.07.2021, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, – Державна служба України з надзвичайних ситуацій (далі – **ДСНС**) є **компетентним органом у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки** (далі – **ОПН**).

Здавалося б, що основні повноваження ДСНС, визначені Кодексом цивільного захисту України, мають багато спільного з виконанням завдань компетентного органу, проте насправді це нова й специфічна діяльність для ДСНС у сфері цивільного захисту. Зважаючи на те, що цим питанням багато років опікувалася Державна служба України з питань праці (далі – **Держпраці**) та її попередники, на сьогодні у ДСНС відсутні повноцінні структури, здатні повною мірою охопити весь комплекс питань зазначеної сфери, включно із завданнями, розв'язуваними навчальними й науково-дослідними установами.

З огляду на вимоги Закону, у стислі строки потрібно виконати значну роботу: створити повноцінну нормативно-правову базу, електронну базу обліку ОПН, розробити методичні рекомендації та відповідні програми з проведення розрахунків для визначення ризиків. Крім того, необхідно **організувати взаємодію** з галузевими (профільними) центральними органами виконавчої влади, іншими центральними органами, що здійснюють державний нагляд та контроль у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, зокрема **центральними органами виконавчої влади та їх територіальними органами (у разі утворення), до відання яких відповідно до закону віднесено питання:**

- охорони праці;
- забезпечення екологічної безпеки та охорони навколишнього природного середовища;
- державного нагляду (контролю) у сферах пожежної й техногенної безпеки;
- санітарно-епідемічної безпеки;
- містобудування.

Водночас слід зазначити, що повноваження компетентного органу не дублюють повноваження інших центральних органів та не перехреснюються з ними. Головним завданням компетентного органу за його основним напрямом є забезпечення безпеки населення та його захист в умовах надзвичайної ситуації (назвемо це зовнішньою безпекою) шляхом взаємодії з операторами й органами, що вживають заходів з промислової, екологічної безпеки, охорони здоров'я тощо безпосередньо на ОПН (назвемо це внутрішньою безпекою). Отже, зовнішню безпеку не можна забезпечити без регулювання внутрішньої безпеки.

Розумне рішення – створення структурного підрозділу

Отже, з огляду на додаткові повноваження як компетентного органу, які покладені на ДСНС згідно із Законом, для якісного й повного виконання своїх повноважень ДСНС доцільно виділити у своєму складі структурний підрозділ, який виконуватиме функціональні обов'язки із забезпечення діяльності ДСНС як компетентного органу.

Такий підрозділ у своєму штаті крім спеціалістів у сфері державного нагляду (контролю) повинен мати технічно грамотних, **кваліфікованих фахівців, що володіють знаннями особливостей промислового виробництва та здатні забезпечити:**



Наведемо приклад, як за окремими основними напрямками такі повноваження розподіляються між Держпраці та ДСНС.

Держпраці серед іншого опікується навчанням персоналу, який працює на ОПН, щодо таких основних питань: забезпечення безпечної та безаварійної роботи обладнання з контролю технологічних процесів (далі – **обладнання**) джерел небезпеки, своєчасного реагування на відхилення експлуатаційних параметрів джерел небезпеки, умінь реагувати на аварійні ситуації з обладнанням джерел небезпеки (неспрацювання обладнання, надмірне підвищення температури або тиску всередині джерела небезпеки, інші несправності, що призводять до руйнування обладнання, загоряння або вибухів усередині джерел небезпеки, виливу, викиду небезпечних речовин із джерел небезпеки, загоряння або вибухів всередині джерела небезпеки).

Проте, якщо персоналу не вдається утримати обладнання джерел небезпеки в допустимих експлуатаційних режимах, аварійна ситуація може неконтрольовано перейти в аварію, а потім – у надзвичайну ситуацію (далі – **НС**).

Тобто якщо персонал ОПН не зміг усунути несправності, пов'язані з аварійною ситуацією, а її наслідки загрожують вийти за межі підприємства або можуть призвести до виникнення НС, то цими питаннями опікується ДСНС.

Після переходу аварійної ситуації на рівень аварії до локалізації й ліквідації її наслідків у межах території ОПН можуть залучатися сили ОПН та інші (зовнішні) сили, передбачені Планом локалізації і ліквідації аварій та їх наслідків (далі – **ПЛАС**).

На цьому етапі, а також у разі переходу аварії на рівень НС до локалізації та ліквідації їх наслідків залучаються підрозділи ДСНС.

Цей приклад показує лише основний аспект розподілу повноважень між Держпраці та ДСНС щодо ОПН. Однак повноваження компетентного органу передбачають, що ДСНС працюватиме не лише за своїм основним напрямом, а й забезпечуватиме міжгалузеву взаємодію для здійснення узгоджених дій із забезпечення безпеки працівників ОПН і населення за його межами.

- **контроль** за організацією запобігання НС як на ОПН, так і за його межами, готовністю операторів, відповідних центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування до реагування на НС; організація та регулювання цих питань;
- **проведення** розрахунків для визначення ризику та прийнятого рівня ризику;
- **визначення** за інформацією, наданою операторами, переліку об'єктів, на яких може виникнути ефект «доміно»;
- **організацію** обміну інформацією між громадськістю та суб'єктами господарювання, які провадять господарську діяльність на об'єктах, що розташовані в зоні виникнення ефекту «доміно», про небезпеку, загрозу виникнення або виникнення аварії на ОПН;
- **здійснення** нормативного регулювання та вирішення спорів на користь операторів у разі, якщо норма закону чи іншого нормативно-правового акта, виданого на підставі закону, або якщо норми різних законів чи різних нормативно-правових актів допускають неоднозначне (множинне) трактування прав і обов'язків суб'єкта господарювання або повноважень органу державного нагляду (контролю);
- **надання** допомоги операторам з практичної реалізації покладених на них обов'язків.

Обов'язки щодо забезпечення взаємодії

Оскільки до повноважень центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, відповідно до Закону належить забезпечення взаємодії між центральними органами виконавчої влади у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, **ДСНС як компетентний орган має:**

- **відстежувати**, щоб на етапах будівництва об'єктів та під час вирішення питань землекористування було враховано необхідність недопущення виникнення ефекту «доміно», за потреби розроблялися додаткові заходи щодо

унеможливлення в разі аварій на ОПН негативного впливу на здоров'я людей, промислові й житлові об'єкти тощо;

- **контролювати**, щоб зовнішні плани реагування на НС і внутрішні плани локалізації і ліквідації аварій та їх наслідків своєчасно переглядалися, коригувалися, оновлювалися, а заходи, визначені цими планами, виконувалися;
- **взаємодіяти** з іншими державними органами, місцевими громадами й громадськістю з метою врахування та узгодження всіх заходів безпеки на ОПН, зокрема заходів щодо реагування на НС і захисту населення;
- **відпрацювати** комплекс заходів, який буде гарантувати заохочення операторів до розроблення програм навчання персоналу, підвищення його кваліфікації в умовах виникнення НС, проведення практичних тренувань і навчань, передбачених ПЛАС та річними планами, зокрема й під час змін робочих бригад із залученням сил аварійно-рятувальних служб, передбачених ПЛАС;
- **вести облік НС** та здійснювати аналіз їх виникнення, на підставі чого розробляти методичні рекомендації щодо недопущення подібних НС та інформаційні матеріали на основі досвіду з локалізації й ліквідації наслідків цих НС, своєчасно їх переглядати;
- **розробляти** разом з іншими органами, визначеними у статті 3 Закону, та галузевими (профільними) центральними органами виконавчої влади заходи щодо контролю та забезпечення безпеки на період тимчасового зупинення діяльності (консервації) або ліквідації ОПН;
- **контролювати** надання дозволів на експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки;
- **співпрацювати** з Держпраці щодо участі в розслідуванні аварій на об'єктах підвищеної небезпеки;
- **забезпечити** постійний доступ громадськості та суб'єктів господарювання, які провадять господарську діяльність на об'єктах, що розташовані в зоні виникнення ефекту «доміно»,



mvs.gov.ua

до інформаційних ресурсів (зокрема, в електронній формі) про стан безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

- **надати** особливу увагу тим ОПН, аварії на яких можуть призвести до виникнення транскордонного впливу;
- **співпрацювати** з відповідними органами інших держав, території яких можуть зазнати транскордонного впливу аварії.

На етапі проєктування будівництва ОПН бажано **призначати одну або кількох відповідальних осіб з основних напрямів безпеки** (одразу або поетапно), які будуть повністю контролювати забезпечення всього комплексу інженерно-технічних заходів цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки до моменту прийняття в експлуатацію закінченого будівництвом об'єкта та видачі сертифіката. Це дасть змогу забезпечити безперервний контроль за заходами безпеки на всіх етапах будівництва ОПН.

Більш докладно порушену тему можна висвітлити, якщо проаналізувати інші повноваження ДСНС, до яких, відповідно до статті 5 Закону, належать:

- **забезпечення** співробітництва з органами Європейського Союзу та іншими міжнародними організаціями з обміну даними про об'єкти підвищеної небезпеки;
- **забезпечення** оповіщення та інформування відповідних органів інших держав, території яких можуть зазнати впливу аварії та її наслідків у разі транскордонного впливу аварії;
- **отримання** оповіщення та інформування в разі загрози виникнення або виникнення аварії на об'єктах підвищеної небезпеки від інших держав.

ПЛАНУВАННЯ ДІЙ У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ



Журнал «Охорона праці» продовжує знайомити читачів з літературою західних колег щодо профілактики травматизму на робочих місцях. Публікуємо розробку Канадського центру з безпеки та гігієни праці (www.ccohs.ca).



Чіткий план подолання надзвичайних ситуацій – важливий елемент програм з безпеки праці. Наявність такого плану на підприємстві свідчить про прихильність організації до питань безпеки працівників, а вивчення цього документа сприяє підвищенню обізнаності персоналу з питань безпеки.

НАВІЩО СКЛАДАТИ ПЛАН?

Головна мета створення Плану дій у надзвичайних ситуаціях – **ефективне керування надзвичайною ситуацією в разі її виникнення**. Проте розроблення цього документа має й інші плюси. Він дасть змогу знайти раніше не виявлені небезпечні умови, які можуть погіршити перебіг надзвичайної ситуації, і вжити заходів для їх усунення. Процес планування допоможе виявити упущення, наприклад брак ресурсів (обладнання, навченого персоналу, матеріалів), які можна ліквідувати до настання надзвичайної ситуації.

Через відсутність Плану дій у надзвичайних ситуаціях (далі – **План**) наслідком таких подій можуть стати навіть людські втрати й фінансовий крах організації. Нагальна потреба у швидких рішеннях, дефіцит часу, брак ресурсів та навченого персоналу можуть спричинити хаос у разі надзвичайної ситуації. В умовах обмеженого часу та непередбачених обставин звичайні канали управління та комунікацій можуть не спрацювати. Стрес, який є обов'язковим супутником таких ситуацій, зазвичай заважає прийняттю правильних рішень і, як наслідок, тягне за собою серйозні втрати. Добре продуманий і організований план реагування на надзвичайні ситуації допоможе усунути всі ці проблеми.

І оскільки від настання надзвичайних ситуацій не застраховане жодне підприємство, то створення ретельно продуманого й чітко розробленого плану реагування на надзвичайні ситуації – мудре рішення для будь-якої організації.

ЯКА ЗАГАЛЬНА МЕТА ПЛАНУ?

План визначає процедури для усунення раптових або несподіваних ситуацій. Завдання полягає в тому, щоб бути готовими до:

- ✓ запобігання летальним наслідкам і травмам;
- ✓ зменшення пошкодження будівель, інвентарю та обладнання;
- ✓ захисту навколишнього середовища та території громад;
- ✓ прискорення відновлення нормального функціонування.

Розробка плану починається з оцінки вразливості. Результати дослідження покажуть:

- ✓ наскільки ймовірним є настання надзвичайної ситуації;
- ✓ які є засоби для усунення ситуації або запобігання її настанню;
- ✓ що потрібно для вжиття заходів у такій ситуації.

На основі цього аналізу можна встановити відповідні екстрені процедури. На етапі планування важливо залучити до створення документа відповідних осіб. **Членами команди можуть бути:**

- ✓ працівники, що знають цю роботу;
- ✓ керівник робочого майданчика або робіт;
- ✓ спеціаліст з безпеки праці;
- ✓ відділ охорони праці;
- ✓ представник профспілки (якщо це можливо);
- ✓ працівники, які мають досвід розслідувань;
- ✓ сторонні експерти;
- ✓ представник місцевого самоврядування, поліції, пожежної чи швидкої допомоги.

У випадках, коли це доречно, слід також проконсультуватися з іншими організаціями, особливо якщо план вашої організації передбачає залучення зовнішніх ресурсів, таких як пожежна служба, поліція чи швидка допомога. У деяких ситуаціях одна організація може створити спільні групи реагування із сусідніми організаціями. Обов'язковою умовою є проведення періодичних тренувань для відпрацювання дій у надзвичайних ситуаціях.

ЩО ТАКЕ ОЦІНКА ВРАЗЛИВОСТІ?

Хоча надзвичайні ситуації за визначенням є раптовими подіями, їх виникнення можна передбачити з певною мірою впевненості. Перший крок – визначити, які небезпеки становлять загрозу для вашої організації.

Оскільки великі надзвичайні ситуації – це рідкісні події, записи минулих інцидентів та професійний досвід не є єдиним джерелом цінної інформації. Знання як про техногенні (механічні, хімічні, енергетичні), так і про природні небезпеки можна розширити, проконсультувавшись із відповідними організаціями, пожежними службами, страховими компаніями, інженерами-консультантами та урядовими організаціями.

ЯКІ Є ПРИКЛАДИ ТЕХНОГЕННОЇ ТА ПРИРОДНОЇ НЕБЕЗПЕКИ?

Приклади техногенної небезпеки:

- ✓ пожежа;
- ✓ вибух;
- ✓ обвалення будівлі;
- ✓ основна структурна несправність;
- ✓ розливи хімічно небезпечних речовин;
- ✓ ненавмисне вивільнення небезпечних речовин;
- ✓ навмисне вивільнення небезпечних речовин;
- ✓ інша терористична діяльність;
- ✓ вплив іонізуючого випромінювання;
- ✓ втрата електричної потужності;
- ✓ втрата водопостачання;
- ✓ втрата зв'язку.

Зони, де використовуються або зберігаються легкозаймисті, вибухові чи хімічні речовини, слід розглядати як найбільш імовірне місце, де може виникнути надзвичайна ситуація внаслідок техногенної небезпеки.

Приклади природної небезпеки:

- ✓ повені;
- ✓ землетруси;
- ✓ штормовий вітер;
- ✓ снігові бурі;
- ✓ сильні перепади температури;
- ✓ пандемічні захворювання.

Потрібно враховувати можливість того, що одна подія може спричиняти інші. Вибух може викликати пожежу та руйнування конструкції, водночас землетрус може ініціювати різні події техногенного характеру.

ЯКІ НАСЛІДКИ ТА РІШЕННЯ ПОТРІБНО РОЗГЛЯНУТИ?

Визначивши небезпеки, слід докладно **описати можливі основні наслідки** кожної з них, зокрема:

- ✓ послідовні події (наприклад, пожежа після вибуху);
- ✓ евакуація;
- ✓ людські втрати;
- ✓ пошкодження інфраструктури підприємства;
- ✓ втрата життєво важливих записів/документів;
- ✓ пошкодження обладнання;
- ✓ порушення роботи.

На основі цих подій **визначають належні дії**. Наприклад:

- ✓ оголошення про надзвичайну ситуацію;
- ✓ подача сигналу;
- ✓ евакуація з небезпечної зони;
- ✓ проведення основних відключень;
- ✓ виклик зовнішньої допомоги;
- ✓ початок рятувальних робіт;
- ✓ допомога потерпілим;
- ✓ боротьба з вогнем.

Потрібно **визначити, які ресурси потрібні та де вони розміщені**. Наприклад:

- ✓ медичні витратні матеріали;
- ✓ допоміжне обладнання зв'язку;
- ✓ електрогенератори;
- ✓ респіратори;
- ✓ обладнання для виявлення хімічного та радіаційного зараження;
- ✓ мобільне обладнання;
- ✓ аварійний захисний одяг;
- ✓ протипожежне обладнання;
- ✓ швидка медична допомога;
- ✓ рятувальне обладнання;
- ✓ підготовлений персонал.

ЯКІ ЕЛЕМЕНТИ МІСТИТЬ ПЛАН?

План дій у надзвичайних ситуаціях включає:

- ✓ Перелік усіх можливих надзвичайних ситуацій, наслідків, належних дій, письмових процедур та наявних ресурсів.
- ✓ Докладні списки персоналу з реагування на надзвичайні ситуації, у яких зазначено номери мобільних телефонів, альтернативні контактні дані, обов'язки та відповідальність працівників.
- ✓ Плани поверхів.
- ✓ Широкомасштабні карти із зображенням шляхів евакуації та трубопроводів (наприклад, газопроводів та водопроводів).

Оскільки документ, найімовірніше, матиме значний обсяг, План повинен містити окремі письмові вказівки щодо конкретних обов'язків працівників з ліквідації надзвичайних ситуацій.

Нижче наведено структуру Плану дій у надзвичайних ситуаціях. Опис частин Плану не може охопити всі ймовірні ситуації на кожному робочому місці, але визначає загальний орієнтир під час складання конкретного плану робочого місця.

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Цей розділ містить стислий виклад мети Плану – наприклад, мінімізувати наслідки надзвичайних ситуацій, зокрема шкоду, заподіяну здоров'ю, майну та довкіллю. У цій частині чітко визначають працівників, які можуть втілити План у життя, оскільки звичайний ланцюг управління не завжди може бути доступний у короткий строк. Принаймні один із цих співробітників повинен постійно перебувати на майданчику під час проведення на ньому робіт. Потрібно чітко зазначити повноваження та рівень відповідальності цього персоналу.

ОРГАНІЗАЦІЯ

Одна особа повинна бути призначена і навчена виконувати обов'язки надзвичайного координатора, а також резервного координатора. Проте персонал, що перебуває на місці під час надзвичайної ситуації, – це провідний фактор у забезпеченні швидких та ефективних дій для мінімізації втрат. У деяких випадках можливо буде викликати співробітників, які не працюють, залучивши їх до ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, але першочергові критичні рішення зазвичай приймаються негайно.

Потрібно визначити конкретні обов'язки, відповідальність, повноваження працівників та ресурси.

Серед обов'язків необхідно передбачити, зокрема, такі:

- повідомлення про надзвичайну ситуацію;
- активування Плану дій у надзвичайних ситуаціях;
- налагодження системи комунікацій;
- надання домедичної допомоги;
- оповіщення персоналу;
- початок евакуації;
- за потреби сповіщення зовнішніх сторін;
- підтвердження щодо завершення евакуації;
- повідомлення населення за межами майданчика про можливий ризик, якщо це потрібно;
- прохання про зовнішню допомогу;
- координація діяльності різних груп;
- консультування родичів потерпілих;
- забезпечення аварійних відключень;
- озвучування актуальних даних про ситуацію;
- консультування ЗМІ.

Цей перелік обов'язків слід складати, використовуючи попередньо розроблений звіт про реагування в кожній конкретній надзвичайній ситуації. Потрібно призначити достатню кількість осіб на заміну для кожної відповідальної посади, щоб гарантувати, що на місці завжди буде уповноважена особа.

Зовнішні організації, які можуть надати допомогу (на різних етапах ліквідації наслідків НС):

- пожежні служби;
- мобільні рятувальні загони;
- швидка допомога;
- відділи поліції;
- ЗМІ;
- лікарні;
- комунальні підприємства;
- сусідні підприємства;
- державні установи.

Із цими організаціями слід зв'язуватися на етапах планування, щоб обговорити кожну з ролей під час надзвичайної ситуації. Слід розглянути варіанти взаємодопомоги з іншими промисловими об'єктами в районі.

Заздалегідь спланувати координацію потрібно, щоб уникнути суперечливих обов'язків. Наприклад, поліція, пожежна служба, служба швидкої допомоги, рятувальний загін, пожежна команда та команда домедичної допомоги можуть одночасно перебувати на місці події. Щоб у такій ситуації не виникало організаційних труднощів, слід заздалегідь визначити ланцюг управління. За певних обставин взяти на себе командування може зовнішнє відомство.

Можливі проблеми в комунікаціях, тому потрібно докласти зусиль для пошуку альтернативних засобів зв'язку на випадок надзвичайної ситуації, особливо між ключовими особами, як-от командир загального складу, командир на місці події, інженер, пожежна команда, медичні, рятувальні та зовнішні установи. Залежно від розміру організації та плану (схеми) її приміщень може бути доцільно спланувати центр аварійного управління з альтернативними засобами зв'язку. Усім працівникам, відповідальним за попередження або звітування, потрібно надати список актуальних номерів мобільних телефонів та адреси осіб, з якими їм, можливо, доведеться зв'язатися.

ПРОЦЕДУРИ

Визначення процедур, необхідних у надзвичайних ситуаціях, залежить від багатьох факторів. Основні з них такі:

- характер надзвичайної ситуації;
- ступінь надзвичайної ситуації;
- розмір організації;
- можливості організації в надзвичайній ситуації;
- негайність сторонньої допомоги;
- план (схема) приміщення.

Загальні елементи, які слід враховувати в усіх надзвичайних ситуаціях, передбачають підготовку до надзвичайних ситуацій та положення щодо попередження та евакуації персоналу, допомогу постраждалим та запобігання небезпекам.

Про природні небезпеки, такі як повені або сильні вітри, шквали, часто попереджають. План повинен враховувати такі надзвичайні ситуації. Наприклад, передбачати інструкції щодо розкладання мішків з піском, вивезення обладнання до безпечних місць, забезпечення альтернативних джерел енергії, світла чи води, додаткового обладнання та переміщення персоналу зі спеціальними навичками. Поетапні стани тривоги дозволяють розпочинати такі заходи впорядковано.

Порядок евакуації має найбільше значення. Щоб уникнути плутанини, віддаючи команду про евакуацію, слід використовувати лише один тип сигналу. Зазвичай для цього використовуються сирени, пожежні дзвони, свистки, пробіскові вогні або дуже голосне усне передавання інформації. Дуже важливо, щоб сигнал про небезпечну ситуацію був чіткий та зрозумілий всім.

Що конче потрібно зробити:

- Визначити основні та альтернативні шляхи евакуації, ознайомити з ними весь персонал; тримати маршрути чистими, щоб на шляху не було будь-яких перешкод.
- Визначити безпечні місця для збору персоналу, де можна полічити присутніх, щоб упевнитися, що всі покинули небезпечну зону. Призначити осіб, які допомагатимуть працівникам вирішити питання щодо додаткових потреб.
- Проводити лікування постраждалих та одночасно шукати зниклих, намагаючись стримувати надзвичайну ситуацію.
- Надати альтернативні джерела медичної допомоги, у разі якщо звичайні медичні заклади будуть у небезпечній зоні.
- Спочатку переконатися, що весь персонал та громада в безпеці, а потім вживати заходів, щоб упоратися з пожежею чи іншою ситуацією.

ТЕСТУВАННЯ ТА ПЕРЕГЛЯД

Складання всеосяжного плану ліквідації надзвичайних ситуацій є важливим кроком щодо запобігання катастрофам. Однак важко передбачити всі проблеми, які можуть виникнути, якщо план не перевірений. Вправи та тренування можна проводити для відпрацювання всіх або критичних частин плану (наприклад, евакуація). Ретельний та негайний огляд після кожної вправи, тренування або після фактичної надзвичайної ситуації покаже, які ділянки потребують удосконалення. Знання індивідуальних обов'язків можна оцінити за допомогою паперових тестів або співбесід.

План слід переглянути в разі виявлення хиб та упущень і загалом переглядати принаймні щороку. Якщо відбуваються зміни в інфраструктурі підприємства, змінюються процеси, використовувані матеріали, персонал, який має бути залучений у разі надзвичайної ситуації, це є приводом для оновлення плану.

БЕЗПЕКА В ЗАПИТАННЯХ І ВІДПОВІДЯХ

Варто зазначити, що потрібно передбачити підготовку як окремих людей, так і команд, якщо вони виконуватимуть адекватну роботу в надзвичайних ситуаціях. Щорічні повномасштабні тренування допоможуть підтримати високий рівень кваліфікації.

Наводимо приклад контрольного списку, який можна використати для планування реагування на надзвичайні ситуації. Обов'язково адаптуйте цей список з огляду на нюанси, що відповідають вашим потребам.

Контрольний список щодо забезпечення управління надзвичайними ситуаціями					
Найменування	Документована		Перевірена функціональна здатність		Коментарі
	Так	Ні	Так	Ні	
Сформульовано політику щодо реагування на надзвичайні ситуації					
План затверджений на вищому рівні управління					
План поширюється серед усіх працівників, які мають бути ознайомлені з ним					
У Плані визначено членів групи реагування на надзвичайні ситуації					
У Плані визначено повноваження щодо оголошення повної евакуації					
У Плані визначено повноваження щодо оголошення завершення евакуації					
Увесь персонал групи реагування має підтвердження медиків щодо здатності її учасників виконувати ці обов'язки					
У Плані чітко визначено покладені на осіб функції:					
Адміністрування плану					
Оперативний контроль					
Координація підтримки					
Планове обслуговування					
Регулярна оцінка ризику					
Тренінги					
Тренування					
Технічне обслуговування обладнання					
Специфічні функції реагування					
Координація планів за межами майданчика					
На всі ключові позиції призначено співробітників на заміну					
План базується на поточній оцінці ризику					
План передбачає щорічні тренування та навчання					
План встановлює різні рівні надзвичайних ситуацій з рівнями реагування					
План охоплює основні елементи:					
• процедури евакуації					
• процедури відключення					
• процедури переклички працівників					
• рятувальні та медичні обов'язки					
• процедури звітності					
• план запобігання пожежі					
Враховано всі типи ризиків:					
• природний					
• рукотворний					
• цивільний					

Усі небезпечні продукти взято до уваги					
Оцінка враховує шкідливий вплив на місця та території за межами майданчика					
Розроблено комплексні процедури розслідування інцидентів					
Розроблено чіткі процедури ведення господарської діяльності					
Розроблено процедури перевірки або випробування критичного обладнання					
Процедури відповідають:					
• Закону України «Про охорону праці»					
• Кодексу цивільного захисту					
• ЗУ «Про охорону навколишнього природного середовища»					
• Іншим вимогам законодавства					
Протипожежне обладнання перевіряється відповідно до нормативних актів					
Підрядники отримують інформацію про плани реагування на надзвичайні ситуації					
План створює командний пункт, який забезпечує:					
• захист від небезпек розташування командних пунктів					
• належне забезпечення командного пункту					
• введення положення щодо аварійного живлення, освітлення, комунальних послуг тощо					
План передбачає навчання з реагування на надзвичайні ситуації, яке має відповідати таким вимогам:					
• навчання з реагування на надзвичайні ситуації базується на конкретних небезпеках та обов'язках реагування					
• проводиться перевірка знань та вмінь					
• план визначає тип і частоту тренувань для кожної функції реагування					
• ведеться належний облік навчальних занять					
• визначено мінімальний рівень підготовки					
• навчання спеціалістів з надання домедичної допомоги відповідає законодавству (як мінімум)					
Є поточний інвентарний перелік усього обладнання та матеріалів:					
• передбачено процедури технічного обслуговування та знезараження					
• обладнання тестується відповідно до вимог виробника					
• потреби в обладнанні та поставках переглядаються в разі змін					
• списки контактів для постачальників аварійного обладнання та матеріалів оновлюються та доступні					
• вибір, використання та технічне обслуговування дихального обладнання відповідають чинним стандартам					
Укладено угоди про взаємодопомогу:					
• списки дзвінків та листи-згоди актуальні					
• було проведено тренінги із взаємодопомоги					
• переглянуто та розглянуто можливості громадських організацій					
Процедури спілкування передбачають:					
• телефон / мобільний телефон					
• двосторонні радіостанції					

• інтерком					
• бігуни					
• екстрені номери розміщуються на телефонах / запрограмовані в телефонах					
Встановлено ефективні системи виявлення:					
• детектори диму					
• теплові сповіщувачі					
• віддалені монітори речовин					
• детектори витоків					
• сигналізація управління процесом					
Пристрої виявлення проходять регулярні випробування, перевірку, технічне обслуговування та калібрування					
Проводяться регулярні випробування систем сигналізації					
Деталі евакуації передбачають:					
• з кожного майданчика чи приміщення є щонайменше два шляхи евакуації					
• усі аварійні виходи позначені належним чином					
• усі працівники проходять інструктаж щодо процедур евакуації					
• розміщено карти та процедури					
• зони збору працівників розташовані на безпечній відстані					
• усі працівники та відвідувачі можуть бути враховані					
• процедури враховують потреби людей з особливими потребами й тих, хто має проблеми зі здоров'ям, які можуть вплинути на їхню реакцію в разі екстреного сигналу або евакуації (наприклад, проблеми зі слухом, перелом ноги тощо)					
• можливість тимчасового укриття або транспортування					
• визначення функції захисту					
• доступ до об'єкта контролюється під час надзвичайної ситуації					
• розглянуто питання контролю дорожнього руху					
• розглянуто ймовірність випадків грабежу та крадіжки					
• визначено зони високого ризику					
• є пристрої фізичного захисту					
План включає відносини зі ЗМІ до, під час та після надзвичайної ситуації:					
• є документи, які містять публічну інформацію					
• особи, хто мають підтримувати зв'язки зі ЗМІ/ громадськістю, проходять навчання					
• налагоджуються й підтримуються контакти зі ЗМІ					
• інформація у ЗМІ переглядається щороку та оновлюється					
• визначено процедури для найкращого інформування або контролю над випуском інформації для громадськості під час надзвичайних ситуацій					
• імена та інформація про потерпілих не оприлюднюються, доки для цього не буде достатньо підстав					
• регулярне надання інформації ЗМІ здійснюється під час надзвичайних ситуацій					
Інше:					
• розроблено процедури екстреного відключення, яких дотримуються					
• визначено відповідальних за відключення					
• розроблено й передано процедури та контрольні списки					

• діаграми та карти із зазначенням критичних компонентів відразу доступні					
• усі важливі компоненти чітко визначені					
• особи зі спеціальними технічними знаннями в будь-який час можуть надати допомогу аварійному персоналу					
• доступне альтернативне місце для управління безперервними операціями					
• розроблено перелік ресурсів для джерел обладнання, матеріалів, послуг або підрядників					
• укладено домовленості з іншими підприємствами щодо продовження виробництва продукції, де це можливо					
• процедури є достатніми для документування всіх компенсованих збитків					
• процедури передбачають збереження місця інциденту для розслідування					
• є план безпеки для дій перед повторним в'їздом на територію, що зазнали збитків унаслідок надзвичайної ситуації					

Підготувала **Оксана Штоляр**

ВІДЗНАЧАЄМО У КВІТНІ



1 квітня	День сміху
3 квітня	День геолога
4 квітня	День вебмайстра
6 квітня	День робітника слідчих органів
7 квітня	Благовіщення Всесвітній день здоров'я
12 квітня	День працівників ракетно-космічної галузі України

15 квітня	День працівників кримінального розшуку України День фахівця з радіоелектронної боротьби
16 квітня	День довкілля
17 квітня	День пожежної охорони Вхід Господній в Єрусалим (Вербна неділя)
18 квітня	День пам'яток історії та культури
20 квітня	Міжнародний день секретаря
22 квітня	Всесвітній день Матері-Землі (Міжнародний день Землі)
23 квітня	Всеукраїнський день психолога
24 квітня	Великдень Міжнародний день солідарності молоді
26 квітня	Міжнародний день пам'яті про Чорнобильську катастрофу Міжнародний день пам'яті жертв радіаційних аварій і катастроф
28 квітня	День охорони праці
30 квітня	День прикордонника України

РЕЗЕРВНІ ДЖЕРЕЛА ЕЛЕКТРОПОСТАЧАННЯ



Микола Федоренко,
заступник
головного
редактора журналу
«Охорона праці»

Усе частіше підприємства, оздоровчі, культурні, навчальні заклади використовують резервні джерела електропостачання, щоб забезпечити безперервну роботу. Особливо важливо це для медичних закладів. Наша стаття – про нормативні вимоги та безпеку експлуатації генераторних установок, агрегатів безперервного живлення та акумуляторних батарей.

» **Система електропостачання** – сукупність пристроїв для виробництва, передачі та розподілу електроенергії. Під час експлуатації будь-якої системи електропостачання можуть виникати такі **проблеми**: зникання напруги; провал напруги; сплеск напруги; знижена напруга; підвищена напруга; перехідні процеси під час комутації; електромагнітні та радіочастотні перешкоди; відхилення частоти; нелінійні спотворення напруги. Для нормального функціонування систем забезпечення безпеки руху і зв'язку, водо- та теплопостачання, вентиляції, ліфтового, холодильного, охоронного та комп'ютерного обладнання передбачають резервні автономні джерела електроживлення. Це можуть бути **генераторна установка** (зокрема, дизельна електростанція, далі – **ДЕС**), **агрегати безперервного живлення** (далі – **АБЖ**) та **акумуляторні батареї**.

Сучасні дизельні електростанції зазвичай обладнують пристроями автоматичного ввімкнення резерву (далі – **АВР**), що призначені для відновлення напруги в мережі споживачів за допомогою автоматичного перемикавання резервної ДЕС із заданою затримкою на стаціонарну мережу електроживлення.

Автор має на меті розглянути **вимоги нормативних документів щодо організації експлуатації резервних джерел електропостачання будівель** (зокрема, автономних електростанцій, акумуляторних батарей) напругою до 380 В.



Як резервні джерела електроживлення можуть використовуватися джерела альтернативної енергетики (зокрема, що використовують сонячну енергію, енергію біомаси, енергію вітру, гідроенергію, геотермальну енергію). Вимоги безпеки під час експлуатації сонячних джерел електроенергії розглянуто на сторінках журналу в статті Сергія Колесника «Сонячна електростанція: можливості та ризики» у № 10/2020.

Нормативна база

Загальні **вимоги щодо експлуатації систем електропостачання** встановлюють **Правила улаштування електроустановок**, затверджені наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості від 21.07.2017 № 476 (далі – **ПУЕ**); автономних стаціонарних і пересувних джерел електричної енергії (дизельні, бензинові, газотурбінні) одиничною

потужністю до 1000 кВт, що використовуються як основні або резервні джерела живлення струмоприймачів споживачів, але не працюють паралельно з електромережею електропередавальної організації, – підрозділ 9 розділу VIII *Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів*, затверджених наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 25.07.2006 № 258 (у редакції наказу Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 13.02.2012 № 91) (далі – **ПТЕЕС**).

Вимоги щодо **улаштування автономних пересувних джерел живлення** визначають п. 1.7.168 – п. 1.7.184 ПУЕ до засобів АВР – п. 3.3.30-3.3.42 ПУЕ, відповідно до яких є шість варіантів структурних рішень реалізації АВР.

Загальні вимоги щодо **експлуатації акумуляторних батарей та зарядних пристроїв** визначає: підрозділ 10 розділу VII ПТЕЕС; розділ 6.6 *Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів*, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці від 09.01.1998 № 4 (**НПАОП 40.1-1.21-98**); глава 4.4 ПУЕ; «*Стаціонарні свинцево-кислотні акумуляторні батареї. Типова інструкція з експлуатації*», затверджена наказом Міністерства палива та енергетики України від 03.02.2010 № 40 (СОУ 31.4-21677681-21:2010).

Під час оформлення договору про постачання електричної енергії, акта розмежування балансової належності та експлуатаційної відповідальності між електропередавальною організацією та споживачем повинні бути вказані наявність електростанцій, схеми їх увімкнень, їх установлена потужність і значення номінальної напруги (*п.9.19 розділу VIII ПТЕЕС*).



Засади відносин між електропостачальником та споживачем електроенергії, зокрема введення резервних джерел електроенергії, визначає Кодекс систем розподілу, затверджений постановою Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики від 14.03.2018 № 310.

Вимоги щодо **електромагнітної сумісності** джерел електроживлення визначає **ДСТУ 3593-97** «Сумісність технічних засобів електромагнітна. Джерела електроживлення. Методи випробування на кондуктивні радіозавади», **ДСТУ EN 50091-2-2003** «Системи безперебійного електроживлення. Частина 2. Вимоги до електромагнітної сумісності»; для блоків живлення, які є складовою частиною іншого обладнання, з вихідною напругою до 200 В постійного струму та потужністю до 30 кВт, що функціонують від джерел напруги змінного або постійного струму до 600 В, – **ДСТУ EN 61204-3:2007** «Джерела електроживлення низьконапругні з вихідною напругою постійного струму. Частина 3. Електромагнітна сумісність».

Умови використання резервних джерел електроживлення у будівлях та спорудах (зокрема, категорії надійності електропостачання електроприймачів) визначає **ДБН В.2.5-23-2010** «Інженерне обладнання будинків і споруд. Проектування електрообладнання об'єктів цивільного призначення». Розрахунок гранично допустимої потужності навантаження від двигуна, що живиться від автономної ДЕС, наведено у додатку К **ДБН В.2.5-23-2010** (розрахунок визначення величини допустимої мінімальної напруги на затискачах електродвигуна, за якої можливий прямий пуск, а також визначення гранично допустимої потужності двигуна під час пуску від ДЕС без урахування та з урахуванням втрат напруги в живильній лінії «двигун – ДЕС»).

Проектування електрообладнання об'єктів цивільного призначення залежно від виду будівлі визначають нормативні документи серії **ДБН В.2.2** «Будинки та споруди». У будівлях можуть бути задіяні автоматизовані системи моніторингу та управління, зокрема електропостачанням будівель і споруд, вимоги до яких встановлюють

ДСТУ-Н Б В.2.5-37:2008 «Настанова з проектування, монтування та експлуатації автоматизованих систем моніторингу та управління будівлями і спорудами».

Вимоги щодо **експлуатації вторинних джерел електроживлення** визначають: **ДСТУ 2715-94** «Джерела вторинного електроживлення. Загальні технічні умови»; систем **безперебійного живлення – ДСТУ ІЕС 62040-1:2020** «Системи безперебійного живлення. Частина 1. Вимоги щодо безпеки»; **ДСТУ EN ІЕС 62040-2:2019** «Системи гарантованого електропостачання. Агрегати безперебійного живлення. Частина 2. Вимоги до електромагнітної сумісності»; **ДСТУ ІЕС 62040-3:2004** «Системи гарантованого електропостачання. Агрегати безперебійного живлення. Загальні технічні вимоги. Частина 3. Методи випробування».

КАТЕГОРІЇ НАДІЙНОСТІ ЕЛЕКТРОПОСТАЧАННЯ

З урахуванням надійності (безперебійності) електропостачання електроприймачі поділяються на 3 категорії (п. 1.2.17 – п. 1.2.20 ПУЕ):

1. **Електроприймачі I категорії** – електроприймачі, переривання електропостачання яких може спричинити: небезпеку для життя людей, значні збитки народному господарству; пошкодження дорогого основного обладнання, масовий брак продукції, розлад технологічного процесу, порушення функціонування особливо важливих елементів комунального господарства. У цій категорії особлива група електроприймачів, безперебійна робота яких потрібна для безаварійного зупинення виробництва для запобігання загрози життю людей, вибухам, пожежам та ушкодженням дорогого основного обладнання.



До I категорії надійності електропостачання належать, зокрема, електроприймачі систем протипожежного захисту, сигналізації загазованості, ліфтів, аварійного освітлення (освітлення безпеки та евакуаційне), вогнів світлової огорожі житлових будинків та гуртожитків заввишки понад 16 поверхів (понад 47 м умовної висоти) до 25 поверхів (до 73,5 м умовної висоти включно); електроприймачі систем протипожежного захисту, контролю повітряного середовища, аварійного освітлення, охоронної сигналізації вбудованих приміщень для стоянки автомобілів (п. 2.2 таблиця 2.1 ДБН В.2.5-23-2010).

2. **Електроприймачі II категорії** – електроприймачі, переривання електропостачання яких призводить до масового недовідпуску продукції, масових простоїв працівників, механізмів і промислового транспорту, порушення нормальної діяльності значної кількості міських і сільських жителів.

3. **Електроприймачі III категорії** – решта електроприймачів, що не підходять під визначення I та II категорій (електроприймачі у допоміжних та невідповідальних виробництвах).



Зазвичай електроприймачі населення живляться за III категорією, а об'єкти споживача, обладнані електроплитами, – за II категорією.

Електроприймачі I категорії забезпечуються електроенергією від двох незалежних взаємнорезервуючих джерел живлення, у разі порушення електропостачання від одного з джерел живлення переривання їх електропостачання допускається лише на час автоматичного відновлення живлення засобами АВР. Насамперед до електроприймачів

I категорії належать хімічні та металургійні підприємства. Електропостачання приймачів I категорії надійності електропостачання зазвичай здійснюють від двох близько розташованих трансформаторних підстанцій. За неможливості через місцеві умови здійснити живлення від різних трансформаторних підстанцій допускається живлення від різних трансформаторів однієї трансформаторної підстанції. Трансформатори повинні живитися по високій стороні взаєморезервованими лініями, які в свою чергу підключаються до різних незалежних джерел живлення та мають необхідний резерв пропускної здатності елементів системи залежно від навантаження електроприймачів I категорії надійності електропостачання. Другим незалежним джерелом живлення можуть бути дизельна електростанція, АБЖ, акумуляторні батареї. Обов'язковою є вимога АВР на стороні 0,4 кВ (п. 2.3 ДБН В.2.5-23-2010). Електропостачання особливої групи електроприймачів I категорії передбачає додаткове живлення від третього незалежного взаєморезервуючого джерела. До особливої групи електроприймачів I категорії належать електродвигуни засувки, приводи компресорів, вентиляторів, насосів підйомних машин на підземних рудниках.

Чотирьох- та п'ятизіркові готелі повинні бути забезпечені за I категорією надійності електропостачання. Вентилятори центральних вентиляційних систем також повинні мати електроживлення за I категорією надійності (п.7.3.2 ДБН В.2-2-20-2008 «Будинки і споруди. Готелі»). Відповідно до чинного в Україні ГОСТ 28681.4-95 «Туристско-экскурсионное обслуживание. Классификация гостиниц» в одно- та двозіркових готелях (мотелях) передбачено використовувати як джерело резервного електропостачання акумуляторні батареї; в тризіркових, якщо немає іншого незалежного джерела живлення, – дизельну електростанцію, потужність якої забезпечує робоче освітлення та роботу основного обладнання (зокрема ліфтів); чотирьох- та п'ятизіркових, незалежно від наявності двох взаєморезервованих трансформаторів, – дизельну електростанцію, потужність якої достатня для забезпечення роботи всіх електроприймачів протягом не менше ніж 24 годин.

У разі порушення електропостачання для електроприймачів II категорії від одного з джерел живлення переривання електропостачання допустимі на певний час, потрібний для ввімкнення резервного живлення черговим персоналом або виїзною оперативною бригадою. Допускається живлення електроприймачів II категорії по одній повітряній лінії електропередавання, зокрема з кабельною вставкою, якщо забезпечено можливість проведення аварійного ремонту цієї лінії за час, що не перевищує **однієї доби**.



За наявності у будівлі (споруді) електроприймачів критичної групи (згідно з ДСТУ ІЕС 62040-3:2004) для них повинна виконуватися система гарантованого електропостачання (розділ 7 ДБН В.2.5-23-2010). **Електроприймачі критичної групи з неперервним режимом роботи – електроприймачі споруди**, які функціонують безперервно 8760 годин на рік (8784 годин у високосному році) чи протягом часу, більшого, ніж інтервал між двома послідовними планово-попереджувальними роботами на джерелах живлення, заміна чи ремонт яких не можуть бути виконані в період планових зупинок, а збій у роботі призводить до фінансових втрат, що перевищують 3000 оподатковуваних мінімумів. До електроприймачів критичної групи належать серверні, робочі станції локальної обчислювальної мережі, приміщення електронної пошти та електронні засоби зв'язку. Ці електроприймачі повинні забезпечуватись не менше ніж двома взаємно резервованими або модульними АБЖ.

У будинках, що належать до III категорії надійності електропостачання та живляться по одній лінії, резервне живлення протипожежної, охоронної та сигналізації загазовано-сті виконується від автономних джерел. У разі використання акумуляторної батареї як

джерела резервного живлення її ємність повинна забезпечувати роботу систем сигналізації **протягом доби** в режимі «чергування» і не менше **трьох годин** у режимі «тривога» (п. 4.18 ДБН В.2.5-23-2010; п. 6.1.23 ПУЕ).

На пристроях безперебійного живлення серверів систем комерційного обліку електроенергії рекомендується впроваджувати прилади контролю напруги в режимі «on-line» без відключення навантаження і розряду акумуляторів (п. 10.20 розділу VII ПТЕЕС).

АВТОНОМНІ ДИЗЕЛЬНІ ЕЛЕКТРОСТАНЦІЇ

(за підрозділом 9 розділу VIII ПТЕЕС)

Автономні ДЕС потрібно експлуатувати відповідно до інструкції з експлуатації підприємства-виробника. Схеми їх підключення до електромережі споживачів повинні унеможливити подачу напруги в електромережу 0,22–0,38 кВ електропередавальної організації.

До експлуатації допускаються ДЕС, на яких повністю змонтовані, перевірені та випробувані в необхідному обсязі електрообладнання, пристрої захисту та автоматики, контрольно-вимірювальні прилади і сигналізація, засоби захисту. Під час прийняття в експлуатацію ДЕС режим роботи нейтралі електростанції та захисні заходи з електробезпеки повинні відповідати режиму роботи нейтралі та захисним заходам, реалізованим в електромережі споживача. Підключення ДЕС до електромережі споживача вручну допускається тільки за наявності блокувань між комутаційними апаратами, що унеможливають одночасну подачу напруги в мережу споживача та в мережу електропередавальної організації. У разі зникнення напруги з боку електромережі електропередавальної організації автоматичне увімкнення ДЕС повинно здійснюватись за допомогою пристроїв автоматики, що забезпечують попереднє вимкнення комутаційних апаратів електроустановок споживача від мережі електропередавальної організації та наступну подачу напруги електроприймачам від ДЕС. Наявність електромеханічного блокування в електромережі споживача є обов'язковою.

Перед введенням в експлуатацію ДЕС споживач повинен розробити та узгодити з електропередавальною організацією *Інструкцію про порядок включення її в роботу* та *Положення про взаємовідносини з електропередавальною організацією*, що міститиме розділ «оперативне керування». **Інструкція про порядок включення в роботу ДЕС** обов'язково повинна містити:

- список осіб споживача, які мають право оперативних переговорів з оперативними працівниками електропередавальної організації та право оперативних перемикачів;
- наказ про призначення особи, відповідальної за технічний стан та експлуатацію ДЕС;
- номери телефонів диспетчерського зв'язку електропередавальної організації;
- узгоджену електропередавальною організацією електричну схему приєднання ДЕС до мережі електропередавальної організації.

Для обслуговування ДЕС та забезпечення її справного технічного стану залучають атестованих працівників, що мають відповідну групу з електробезпеки.

На кожному ДЕС встановлюють **регламент технічного обслуговування** її обладнання, **технологію та періодичність регламентних робіт**, які повинні передбачати:

- візуальний огляд обладнання;
- контроль кріплення обладнання та вузлів;
- перевірку справності систем автоматики, захистів і діагностики (зокрема, тестування), стану засобів вимірювальної техніки;
- проведення спеціальних вимірів, перевірок, регулювання та змащення вузлів, облік окремих деталей, що вичерпали ресурс;
- заміну мастила, деталей або вузлів, зношених під час експлуатації; відновлення лакофарбових покриттів у разі їхнього пошкодження;
- перевірку та випробування електрообладнання.

ДЕС **відключається** від мережі та **зупиняється** за рішенням особи, відповідальної за електрогосподарство, у разі:

- виявлення несправностей у її механізмах і системах;
- виходу з ладу окремих каналів захисту та діагностики;
- одержання повідомлення про прогнозований сейсмічний вплив;
- виникнення зовнішніх умов, небезпечних для експлуатації (п.9.18 розділу VIII ПТЕЕС).

Огляд ДЕС, що перебуває у резерві, проводять не рідше ніж **один раз на 3 місяці**. Відомості про готовність до пуску ДЕС, тривалість її роботи на неробочому ході або під навантаженням, результати оглядів і перевірок роботи станції оформлюють в експлуатаційному журналі (формулярі) та відображають на електричній схемі (макеті) (п. 9.9, п. 9.10 розділу VIII ПТЕЕС).

Профілактичні випробування та вимірювання параметрів електрообладнання (крім генераторів), наприклад, виміри опору ізоляції силової та освітлювальної електропроводки в особливо небезпечних приміщеннях вимірюють не рідше ніж **один раз на рік**, у вибухонебезпечних та пожежонебезпечних зонах, у приміщеннях з масовим перебуванням людей – **один раз на 3 роки**, в інших випадках (крім житлових будинків) – **один раз на 6 років** (п. 1, п. 3 таблиці 27 додатку 1; п. 5 таблиці 48 додатку 2 до ПТЕЕС). Випробування генераторів проводять згідно з СОУ-Н ЕЕ 20.302:2007 «*Норми випробування електрообладнання*», затвердженого наказом Міністерства палива та енергетики України від 06.04.2020 № 224 та вимогами підприємства-виробника (п. 9.20 розділу VIII ПТЕЕС). Міжремонтні перевірки працездатності та вимірювання пристроїв захисту (розчіплювачів та автоматичних вимикачів) проводять не рідше ніж **один раз на 3 роки** (примітка 3 до таблиці 27 додатку 1 до ПТЕЕС).

АКУМУЛЯТОРНІ БАТАРЕЇ

Одним з резервних джерел електроживлення може бути акумуляторна батарея із зарядним пристроєм. У разі використання акумуляторної батареї як джерела резервного живлення протипожежної, охоронної та сигналізації загазованості її ємність повинна забезпечувати роботу систем сигналізації **протягом доби** в режимі «чергування» і не менше **трьох годин** у режимі «тривога» (п. 4.18 ДБН В.2.5-23-2010). Ємність акумуляторної батареї знижується через старіння.



Резервне джерело живлення пожежної сигналізації повинно забезпечувати функціонування системи пожежної сигналізації щонайменше протягом 72 год, після чого у нього ще повинно залишатися достатньо ємності для живлення системи в режимі тривоги протягом не менше ніж 30 хв. Якщо сигнал про несправності відразу надходить на об'єктовий пульт або пункт приймання сигналів про несправність, а максимальний термін для усунення несправності відповідно до договору складає не більше як 24 год., час роботи від резервного джерела живлення може бути зменшено з 72 до 30 год. Цей час може бути в подальшому зменшено до 4 год., якщо цілодобово на місці є запасні частини, персонал для виконання ремонтних робіт і генератор резервного живлення (п. А.6.8.3 додатка А ДСТУ-Н СЕМ/Т5 54-14:2009 «*Системи пожежної сигналізації та оповіщення системи пожежної сигналізації та оповіщення. Частина 14: Настанови щодо планування, проектування, монтування, введення в експлуатацію, експлуатування і технічного обслуговування*»).

У **культурно-видовищних закладах** в аварійних режимах (зокрема, для живлення аварійного освітлення) рекомендується передбачати акумуляторні батареї, ємність яких повинна бути розрахована на безперервну роботу протягом 1 години (п. 4.19 ДБН В.2.5-23-2010). Установлення акумуляторних батарей для вказаних цілей незалежно від кількості джерел живлення є обов'язковим у дитячих культурно-видовищних закладах незалежно від кількості місць та в культурно-видовищних закладах (крім кінотеатрів) із сумарною кількістю місць у залах для глядачів понад 800. За наявності одного джерела живлення обов'язково установлюють акумуляторні батареї (за двох джерел живлення – не обов'язково) (п. 4.19.1 ДБН В.2.5-23-2010): у кінотеатрах із сумарною кількістю місць у залах для глядачів понад 800; у клубних закладах з сумарною кількістю місць у залах для глядачів понад 500; у решті видовищних закладів із сумарною кількістю місць у залах для глядачів понад 300.

Обслуговування акумуляторних батарей повинні проводити спеціально підготовлені працівники з групою електробезпеки III (п. 6.6.12 НПАОП 40.1-1.28-98). Обслуговування акумуляторних батарей повинно бути покладено на працівника, навченого правил експлуатації акумуляторних батарей. Результати оглядів та обсягів виконаних робіт на акумуляторній батареї заносять у **Журнал акумуляторних батарей** (п. 10.22 розділу VII ПТЕЕС). Форму Журналу акумуляторних батарей та зразок заповнення наведено в додатку Б до СОУ 31.4-21677681-21:2010 «*Станіонарні свинцево-кислотні акумуляторні батареї. Типова інструкція з експлуатації*». Слід зазначити, що у додатку 12 до *Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації України*, затверджених наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 08.05.2007 № 381, передбачено структуру такого журналу.

Температура в приміщеннях акумуляторних батарей у холодний період на рівні розташування акумуляторів повинна бути **не нижче за плюс 10 °С**. На підстанціях без постійного чергування персоналу, якщо акумуляторна батарея обрана з розрахунку роботи тільки на вмикання і вимикання вимикачів, допускається приймати вказану температуру **не нижче за 0 °С** (п. 4.4.52 ПУЕ).



Знижена температура електроліту зменшує розрахункову ємність батареї під час розрядки та здатність відновлення ємності батареї під час зарядки. Занадто висока температура електроліту може пошкодити елементи. Тривала неоднорідність температури електроліту в різних елементах призводить до прискореної безповоротної втрати ємності батареї та до скорочення строку її служби.

Кислотні батареї типу СК і СН, що працюють в режимі постійного підзарядження, експлуатують без тренувальних розряджень і періодичних вирівнювальних перезаряджень. Залежно від стану батареї, але не рідше ніж **1 раз на рік**, проводять вирівнювальне зарядження (дозарядження) батареї до досягнення значення нормативної густини електроліту. Тривалість вирівнювального зарядження залежить від технічного стану батареї та повинна тривати не менше ніж 6 год (п. 10.13 розділу VII ПТЕЕС). Контрольне розрядження батарей проводять за потреби (один раз на 1–2 роки) для визначення їх фактичної ємності (у межах номінальної ємності) (п. 10.14 розділу VII ПТЕЕС). Значення опору ізоляції акумуляторних батарей вимірюють за спеціальною програмою не рідше ніж **1 раз на 3 місяці** (п. 10.20 розділу VII ПТЕЕС).

Капітальний ремонт батареї (заміна значної кількості пластин, сепараторів, розбирання всієї або більшої її частини) здійснюють залежно від стану акумуляторних батарей із залученням за потреби спеціалізованих організацій. Капітальний ремонт акумуляторних батарей типу СК виконують, як правило, не раніше ніж через 15–20 років її експлуатації. Не підлягають капітальному ремонту акумуляторні батареї типу СН. Заміна акумуляторів цього типу повинна виконуватися не раніше ніж через 10 років експлуатації. Потребу капітального ремонту батареї встановлює особа, відповідальна за електрогосподарство, або організація, що здійснює капітальний ремонт (п. 10.29 розділу VII ПТЕЕС).

Потужність і напруга зарядного пристрою повинні бути достатніми для зарядження акумуляторних батарей до 90% значення ємності протягом не більше ніж 8 год. Підзарядний пристрій повинен забезпечувати стабілізацію значення напруги на шинах постійного струму з відхиленнями не більше ніж 2%. Випрямні установки, що використовують для зарядження та підзарядження акумуляторних батарей, під'єднуються з боку змінного струму через розділовий трансформатор. Додаткові елементи акумуляторних батарей, які не використовуються у роботі постійно, повинні мати окремий пристрій для зарядження. Ці елементи експлуатують у режимі постійного підзарядження (п. 10.16 розділу VII ПТЕЕС).

Загальні вимоги безпеки під час роботи з акумуляторними батареями:

- батареї захищають від падіння на них сторонніх предметів, попадання рідин та забруднювачів;
- батареї захищають від впливу низької та підвищеної температури навколишнього середовища, різниці температури елементів, що входять до складу батареї, під час експлуатації не повинна перевищувати 10 °С;
- уникають недопустимих механічних навантажень на елементи батареї;
- батареї не слід розміщувати поблизу джерел вібрації та тряски.

Засоби автоматичного введення резерву


Пристрій АВР у разі відключення вимикача робочого джерела живлення повинен вмикати, як правило без додаткової витримки часу, вимикач резервного джерела живлення. Повинна забезпечуватись однократність дії пристрою АВР. Для забезпечення дії АВР у разі знеструмлення елемента живлення у зв'язку із зникненням напруги з боку робочого джерела живлення, а також у разі відключення вимикача з приймальної сторони (наприклад, для випадків, коли релейний захист робочого елемента діє тільки на відключення вимикачів з боку живлення) у схемі АВР повинен передбачатись пусковий орган напруги. Пусковий орган напруги АВР не повинен передбачатися, якщо робочий та резервний елементи мають одне джерело живлення. Час дії пускового органу АВР має бути більше від часу відключення зовнішніх коротких замикань, за яких зниження напруги спричиняє спрацювання елемента мінімальної напруги пускового органу, і, як правило, більше від часу дії автоматичного повторного вмикання з боку живлення. Мінімальний елемент напруги пускового органу АВР, як правило, виконують так, щоб унеможливити його помилкову роботу в разі перегорання одного із запобіжників трансформатора напруги з боку обмотки вищої або нижчої напруги (якщо обмотки нижчої напруги захищено автоматичним вимикачем, у разі його відключення дія пускового органу має блокуватися) (п.3.32-п.3.35 ПУЕ).

ПОСАДОВІ ІНСТРУКЦІЇ: РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО СКЛАДАННЯ



Алгоритм розроблення якісних посадових інструкцій з огляду на багаторічний досвід автора щодо формування таких документів.



 Роботодавець зобов'язаний забезпечувати функціонування системи управління охороною праці, зокрема, розробляти та затверджувати положення, інструкції тощо, забезпечувати контроль за їх дотриманням (стаття 13 Закону України «Про охорону праці», далі – **Закон про ОП**). Інструкції є нормативно-правовими актами з охорони праці та є обов'язковими для виконання на підприємстві (стаття 27 Закону про ОП).

Для посадових осіб базовим документом, який визначає завдання, його права, обов'язки, кваліфікаційні вимоги та відповідальність, є **посадова інструкція**, для робітників – **інструкція з охорони праці за професією**. Якість розроблених інструкцій впливає на ефективність роботи працівників, оскільки недоліки в цих питаннях можуть призвести до небажаних подій (аварій, нещасних випадків, інцидентів тощо).

Роботодавець «призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій» (стаття 13 Закону про ОП). Організаційно-правовим документом, який визначає завдання, права, обов'язки і відповідальність працівника відповідно до обійманої посади, є **посадова інструкція**.

Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, **інструкції** та інші документи, обов'язкові для виконання (стаття 27 Закону про ОП). Тобто посадова інструкція є нормативно-правовим актом з охорони праці підприємства.

Нормативні акти з охорони праці, що затверджуються роботодавцем, спрямовані на побудову чіткої системи управління охороною праці та забезпечення в кожному структурному підрозділі і на робочому місці безпечних і нешкідливих умов праці, встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці (п. 1.3 розділу I Порядку опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві, **НПАОП 0.00-8.03-93**).

Деякі підприємства можуть використовувати посадові інструкції з охорони праці, але відповідно до вимог чинного законодавства окремо розробляти такі інструкції не обов'язково.

Для працівників можна розробляти «робочу інструкцію», де визначається порядок виконання працівником функціональних обов'язків, вимоги щодо якості виконуваних робіт та присвоєння розряду кваліфікації, від якого залежить заробітна плата працівника. **Робоча інструкція** – це збірник правил, виконавши які працівник обов'язково здобуде позитивний результат. Тобто **посадова інструкція** визначає, **що має робити працівник, а робоча інструкція – як потрібно працівнику виконувати роботу**. Робочі інструкції не належать до документів з охорони праці. Структура робочої інструкції зазвичай аналогічна структурі посадової інструкції.

Основою для розробки посадових інструкцій є **Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників**, затверджений наказом Мінпраці від 29.12.2004 № 336 (далі – **Довідник**), який базується на єдиному підході до побудови, структури і викладу змісту розділів посадових інструкцій, визначає перелік основних робіт, які притаманні тій або іншій посаді, з огляду на поділ та кооперацію праці в галузях економіки. Довідник є документом з питань управління персоналом на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Процедуру розроблення, погодження, затвердження Довідника та внесення змін до нього визначає Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 № 918 (далі – **Порядок № 918**). Відповідно до п. 2 розділу I Порядку № 918 Довідник є систематизованим за видами економічної діяльності збірником описів професійних назв робіт (посад, професій), які об'єднано у випуски та їх розділи, а також визначає перелік основних робіт, властивих тій або іншій професійній назві роботи (посаді, професії), відповідно до їхніх назв та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог до них.

Довідник призначений для:

- визначення переліку основних робіт, які властиві тій або іншій посаді (професії), та забезпечення єдності у визначенні кваліфікаційних вимог до певних посад (професій);
- ведення відповідної документації під час прийняття на роботу, професійного просування, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, припинення та розірвання трудового договору;
- оцінювання повноти відповідності змісту та якості виконання робіт працівником на певній посаді (певної професії) відповідної категорії (відповідного розряду) під час кваліфікаційних випробувань з урахуванням вимог законодавства з охорони праці;
- визнання відповідної кваліфікації працівника (категорії, розряду тощо);
- розподілу робіт за складністю та відповідальністю, стажем роботи, необхідною освітою та професійною підготовкою працівників;
- організації та ведення виробничих процесів;
- присвоєння та підвищення кваліфікаційних розрядів (категорій) за професією (посадою) відповідно до здобутого особою певного обсягу знань та навичок у навчальних закладах, на виробництві чи у сфері послуг за результатами кваліфікаційної атестації;
- організації навчально-виховного процесу в закладах освіти, які готують працівників за професійними кваліфікаціями різних рівнів Національної рамки кваліфікацій;
- розроблення робочих (посадових) інструкцій, у яких закріплюються завдання, обов'язки, права та відповідальність працівників;
- підготовки положень про структурні підрозділи;
- підбору та розміщення персоналу;
- моніторингу раціональності використання персоналу згідно з професією (посадою), фахом і кваліфікацією.

Процедуру розроблення, затвердження та внесення змін до посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В» визначає **Порядок розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В»**, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної служби від 11.09.2019 № 172-19 (далі – **Порядок № 172**).

Випуски та розділи випусків Довідника згруповано за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт відповідно до **Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010**, затвердженого наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.2010 № 457 (п. 2 розділу II Порядку № 918).

Професійні назви робіт (посад, професій), для яких розробляються кваліфікаційні характеристики, повинні відповідати назвам, передбаченим у **Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» ДК 003:2010**, затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327 (п. 6 розділу I

Порядку № 918). Розділи випусків Довідника співвідносні з розділами класифікації професій (посад) за ДК 003:2010, а саме: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці» та «Робітничі професії» (п. 7 розділу II Порядку № 918).

Узагальнений алфавітний перелік професій працівників за національними випусками Довідника із зазначенням професій Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника та Перелік професій працівників за випусками Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника із зазначенням професій національних випусків Довідника, містить **Випуск 90 «Алфавітний перелік професій працівників, що розміщені в ДКХП, із зазначенням випусків, розділів та професій за раніше чинними ЄТКД»**, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 26.11.2008 № 557.

Моніторинг, введення нових, доопрацювання, перегляд та вдосконалення кваліфікаційних характеристик професій працівників здійснює Міністерство соціальної політики України (п. 5 розділу I Порядку № 918).

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК

(розділ III Порядку № 918)

1. Довідник містить кваліфікаційні характеристики професій (посад), які складаються з таких розділів:

- ✓ Завдання та обов'язки.
- ✓ Повинен знати.
- ✓ Кваліфікаційні вимоги.

У кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців і працівників силових структур розділ «Завдання та обов'язки» викладено в редакції «Завдання, обов'язки та повноваження» і доповнено розділом «Має право». У разі потреби кваліфікаційні характеристики можуть бути розширені розділами «Спеціалізація» та «Приклади робіт».

2. У розділі «Завдання та обов'язки» зазначено типові професійні завдання, обов'язки та повноваження для певної посади чи подано опис робіт, властивих для певної професії. Для визначення професійних завдань та обов'язків є посилання на галузь необхідних знань, устаткування, машини, інструменти, сировину, матеріали, деталі, продукцію та послуги. Опис завдань та обов'язків має починатися з визначення основного завдання (мети) професійної діяльності з використанням ключових для певної професії слів, що точно передають її найхарактерніші визначальні ознаки. Далі опис деталізується. Типові завдання та обов'язки мають бути деталізовані за допомогою ключових слів іншого порядку та наведені в послідовності, що відповідає основним роботам (операціям), які становлять робочий процес.

3. У розділі «Повинен знати» зазначено головні вимоги до спеціальних знань, потрібних для виконання відповідних типових завдань та обов'язків, технологічних і конструктивних особливостей знарядь виробництва, ведення технологічного процесу, а також щодо законодавчих актів, положень, інструкцій та інших нормативних документів, методів і засобів, які працівник повинен вміти застосовувати під час виконання своїх професійних обов'язків.

4. У розділі «Кваліфікаційні вимоги» до кожної з посад зазначено вимоги до ступенів вищої освіти, до післядипломної освіти та мінімальні вимоги до стажу роботи. За наявності у кваліфікаційній характеристиці декількох категорій найвищою вважається перша, що вказується після назви розділу «Кваліфікаційні вимоги». Останньою вказано первинну посаду, до якої не передбачено вимоги до стажу, якщо інше не передбачає законодавство України. Для робітничих професій визначено рівень професійної підготовки робітника, який потрібно мати для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

5. У розділі «Спеціалізація» зазначено похідні назви професій (посад), характеристики робіт, вказано галузеву приналежність, а також зроблено посилання на товари, послуги, устаткування, механізми та інструменти, які вказують на особливості застосування посади/професії.

6. У розділі «Приклади робіт» вказано назви робіт і пов'язані з ними машини та обладнання, водночас передбачено повний перелік усіх робіт, що виконуються в кожній галузі.

Станом на 01.10.2021 в Україні фактично розроблено **97 тематичних випусків Довідників**. Серед останніх випусків, наприклад, можна відмітити:

- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників сфери фізичної культури і спорту. Випуск 85 «Спортивна діяльність», затверджений наказом Міністерства молоді та спорту України від 28.10.2016 № 4080;
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 80 «Соціальні послуги», затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 29.03.2017 № 518;
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників у сфері цивільного захисту України. Випуск 92, затверджений наказом Державної служби України з надзвичайних ситуацій від 05.12.2018 № 707.

Слід зазначити, що на підставі наказу Національного агентства України з питань державної служби від 11.07.2017 № 147 втратив чинність Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, затверджений наказом Національного агентства України з питань Державної служби від 13.09.2011 № 11.

РОЗРОБЛЕННЯ ПОСАДОВИХ ІНСТРУКЦІЙ

Порядок розроблення посадових інструкцій на підприємстві може визначати відповідний нормативний документ.

Етапи розроблення посадової інструкції:

- ✓ прийняття рішення про розроблення посадової інструкції;
- ✓ визначення змісту виконуваної за посадою роботи та оформлення проєкту посадової інструкції;
- ✓ погодження посадової інструкції;
- ✓ перегляд посадової інструкції на відповідність встановленим законодавством вимогам;
- ✓ затвердження посадової інструкції та доведення її до виконавця.

Принципи, що використовуються під час розроблення та внесення змін до посадової інструкції (п. 5 розділу I Порядку № 172)

- *Відсутність дублювання.* У тексті посадової інструкції не можна дублювати однакові за змістом положення.
- *Інформативність.* Інформація, викладена у посадовій інструкції, має бути змістовною та повною.
- *Лаконічність.* Стисле викладення в посадовій інструкції основної інформації, надання переваги простим реченням та уникнення дієприкметникових і дієприслівникових зворотів.
- *Обґрунтованість.* Зазначена в посадовій інструкції інформація готується на основі чинного законодавства та функцій структурного підрозділу.
- *Структурованість.* Послідовне викладення в посадовій інструкції інформації, що передбачає логічний взаємозв'язок її компонентів.
- *Чіткість.* Інформація, викладена в посадовій інструкції, має передбачати зрозуміле та однозначне трактування.

Зміст

Посадові інструкції складаються для працівників усіх посад, що зазначені у штатному розписі підприємства. Виняток можуть становити окремі керівники, правове положення яких визначено в Статуті (положенні, трудовому договорі (контракті) тощо) суб'єкта господарювання або відповідного підрозділу, де зазначено основні завдання, обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій.

Посадові інструкції повинні врахувати конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність посадових осіб, а також структуру управління (особливості штатного розпису

підприємства), що є на підприємстві. У разі потреби завдання та обов'язки, що включено до типової кваліфікаційної характеристики тієї або іншої посади, можуть бути розподілені між окремими виконавцями або коло завдань та обов'язків окремих працівників може бути розширено з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп посад, рівних за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціальності (кваліфікації). Посадові інструкції повинні бути взаємопов'язаними, щоб не дублювати функціональні обов'язки в роботі різних груп посад. Посадові інструкції повинні містити питання, пов'язані з безпекою праці.

У посадовій інструкції матеріально відповідальних працівників потрібно зазначати обов'язки, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Структура

Відповідно до п. 6 Випуску № 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника, посадові інструкції складаються із семи таких розділів.

1. Загальні положення.

Містить основну інформацію про посаду, сферу діяльності працівника, найменування підрозділу, де він працює, порядок призначення на посаду та припинення виконання посадових обов'язків, безпосередню підпорядкованість, наявність підлеглих.

2. Завдання та обов'язки.

Характеризує зміст діяльності працівника. Визначає самостійну ділянку роботи відповідно до Положення про підрозділ. Визначає перелік видів робіт, із яких складаються функції, що виконуються. Під час встановлення видів робіт потрібно визначати їх за організаційно-юридичними ознаками (керує, затверджує, здійснює, організовує, розглядає, виконує, забезпечує, контролює, бере участь, готує тощо). Завдання та обов'язки працівника мають відповідати завданням і функціям підрозділу та вимогам кваліфікаційної характеристики відповідної посади.

3. Права.

Визначає делеговані працівникові повноваження, через реалізацію яких він має забезпечувати в процесі своєї діяльності виконання покладених на нього завдань та обов'язків. Наприклад, вносити пропозиції з відповідних питань, приймати певні рішення, узгоджувати проекти документів, виконувати обов'язки представництва підрозділу з певних питань, брати участь у нарадах, отримувати потрібну для виконання своїх завдань інформацію від відповідних підрозділів тощо.

4. Відповідальність.

Містить показники оцінки роботи працівника та межі його особистої відповідальності за результати діяльності та виконання робіт. Показниками оцінки роботи є якість та своєчасність виконання посадових завдань та обов'язків. Наприклад, зазначає, що працівник несе відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових завдань та обов'язків, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці тощо.

5. Повинен знати.

Містить вимоги до знання нормативно-правових актів, нормативних документів, а також спеціальних знань з відповідного напрямку (наприклад, положень, інструкцій), потрібних для виконання робіт за посадою.

6. Кваліфікаційні вимоги.

Зазначає вимоги стосовно рівня освітньої підготовки, кваліфікації, фаху, потрібного стажу роботи (загального, наукового, педагогічного тощо), достатніх для повного та якісного виконання робіт за посадою.

7. Взаємовідносини (зв'язки за посадою).

Визначає коло основних взаємозв'язків працівника із співробітниками свого та інших структурних підрозділів, а також зі сторонніми суб'єктами господарювання (наприклад, замовником), з якими працівник має службові взаємовідносини, терміни отримання та надання взаємної інформації, порядок погодження та затвердження відповідних документів тощо. Може містити інформацію про особу, яка заміщує посаду на період тимчасової відсутності (відпустки, хвороба, інші поважні причини).

**Структура посадової інструкції
державних службовців категорій «Б» та «В»**
(додаток до Порядку № 172)

1. Загальна інформація.
2. Мета посади.
3. Основні посадові обов'язки.
4. Права.
5. Зовнішня службова комунікація.
6. Вимоги до компетентності.
7. Умови служби.

Оформлення

У правому куті першої сторінки посадової інструкції розташовується слово «ЗАТВЕРДЖУЮ» (без лапок), підпис керівника про затвердження інструкції, вказано посаду, ініціали та прізвище керівника, а також дату затвердження. У заголовку посадової інструкції вписується повна назва посади у давальному відмінку та повна назва структурного підрозділу. Наприкінці посадової інструкції повинен бути напис «З посадовою інструкцією ознайомлений», дата ознайомлення, прізвище, ім'я та по батькові, особистий підпис.

Затвердження, введення в дію та внесення змін

Учасниками розроблення посадової інструкції є: керівник структурного підрозділу; служба управління персоналом (кадрова служба); безпосередній керівник; юрисконсульт і посадова особа (у разі внесення змін).

Посадову інструкцію затверджує керівник суб'єкта господарювання або за дорученням його заступник, та після затвердження доводиться під розпис до посадової особи, яка проставляє свій підпис та зазначає дату ознайомлення.

Наказ про внесення змін, доповнень до посадової інструкції видають у разі перерозподілу обов'язків між працівниками у зв'язку зі скороченням чисельності, реорганізацією, раціональним розподілом праці. У разі зміни назви суб'єкта господарювання, його структурного підрозділу або посади до посадових інструкцій також вносять відповідні зміни. До посадових інструкцій може бути внесено зміни, доповнення лише на підставі наказу керівника суб'єкта господарювання за згодою працівника.

У **Реєстрі нормативно-правових актів з охорони праці** були типові (посадові) інструкції. Наприклад, для відповідальних працівників, діяльність яких пов'язана з функціонуванням вантажопідіймальних кранів, розроблено типові (посадові) інструкції, затверджені наказом Держнаглядохоронпраці від 20.10.1994 № 107, а саме: Типова інструкція для інженерно-технічних працівників, які здійснюють нагляд за утриманням та безпечною експлуатацією вантажопідіймальних кранів; Типова інструкція для працівників, відповідальних за утримання вантажопідіймальних кранів у справному стані; Типова інструкція для працівників, відповідальних за безпечне проведення робіт з переміщення вантажів кранами.

Зберігання

Посадові інструкції зберігають п'ять років після заміни новими. Посадові інструкції наукових працівників, а також посадові інструкції працівників, що працюють на важких роботах, на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, зберігають 75 років (п. 43 таблиці розділу I Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Мін'юсту від 12.04.2012 № 578/5).

Суміщення посад

Кодекс законів про працю України передбачає суміщення посад, тобто можливість виконання працівником разом зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах робочого часу за основною роботою на одному і тому самому підприємстві, установі, організації (основною вважається робота з найбільшим обсягом виконуваних робіт порівняно з іншими роботами).

Порядок та умови суміщення професій (посад) визначає Інструкція щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)», затверджена Держкомпраці СРСР від 14.05.1982 №53-ВЛ (відповідно до постанови ВРУ «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-XII, в частині, що не суперечить Конституції та законам України). У разі суміщення посад до посадової особи повинні бути доведені посадові інструкції основної посади та посади-суміщення. Потрібно зазначити, що виконання посадовою особою (наприклад, виконробом, майстром) функцій особи, відповідальної за безпечну експлуатацію засобів виробництва підвищеної небезпеки, що передбачені нормативно-правовими актами з охорони праці (зокрема, вантажопідіймальних кранів), не є сумісництвом. Наприклад, за результатами перевірок встановлено, що в більшості невеликих будівельних організацій головний механік суміщає обов'язки головного енергетика, або навпаки.

У статті 105 **Кодексу законів про працю України** дано визначення поняття «виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника» (тимчасове заступництво) – заміна працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрадженням та з інших причин, коли працівник поряд зі своєю основною роботою виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника. Потрібно зазначити, що загальна тривалість виконання працівником обов'язків за вакантною посадою не може перевищувати **двох місяців**.

Посадовою інструкцією разом з трудовим договором послуговуються під час вирішення конфліктних ситуацій (спорів) між керівниками підприємства та працівником. Вимоги посадових інструкцій враховують під час проведення атестації працівників та притягнення їх до відповідальності (у разі невиконання або неналежного виконання функціональних обов'язків), а також під час розслідування нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві.

До обов'язків комісії з розслідування нещасних випадків входить вивчення посадових інструкцій причетних до нещасного випадку працівників на відповідність нормативним вимогам. Зокрема, **Класифікатор видів подій, причин, обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів, що призвели до настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), аварії** (додаток 9 до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 № 337), містить такий код причини, що призвела до настання нещасного випадку, як «відсутність у посадових інструкціях визначення функціональних обов'язків з питань охорони праці» (код 17).



Перелік чинних в Україні Довідників (станом на 01.10.2020) наведено в **додатку 1**.

Методичні вказівки щодо розробки посадової інструкції (у вигляді лінійної блок-схеми) наведено в **додатку 2**.

Перелік опублікованих автором посадових інструкцій наведено в **додатку 3**.

**Перелік чинних в Україні
Довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників
(станом на 01.10.2020)**

№ з/п	Найменування випуску Довідника	Дані про останнє затвердження
1	ВИПУСК 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності	Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.2004 № 336
2	ВИПУСК 2. Сільське господарство та пов'язані з ним послуги	Наказ Мінагрополітики від 07.06.2004 № 212; наказ Державного комітету водного господарства України від 02.09.1999 № 124
3	ВИПУСК 3. Лісове господарство і пов'язані з ним послуги	Чинний з 01.09.2003
4	ВИПУСК 4. Рибне господарство	Наказ Держрибгоспу від 11.09.1999 № 112
5	ВИПУСК 5. Добувна промисловість	Наказ Міністерства промислової політики України від 18.01.2002 № 28; наказ Міністерства палива та енергетики України від 14.01.2000 № 62; рішення Правління концерну «Укрторф» від 19.06.1997 (протокол № 4)
6	ВИПУСК 6. Видобування нафти та природного газу	Постанова Міністерства палива і енергетики України від 28.07.1999
7	ВИПУСК 7. Загальні професії працівників виробництв харчової промисловості	Постанова Державного комітету України по харчовій промисловості від 19.02.1997
8	ВИПУСК 8. М'ясна і молочна промисловість	Наказ Мінагрополітики від 15.07.2015 № 281
9	ВИПУСК 9. Виробництво консервів	Наказ Мінагрополітики від 24.07.2015 № 289
10	ВИПУСК 10. Переробка риби та морепродуктів	Наказ Держрибгоспу від 11.08.1999 № 112
11	ВИПУСК 11. Виробництво харчової промисловості	Постанова Державного комітету України з харчової промисловості від 01.01.1998; наказ Міністерства агропромислового комплексу України від 09.02.1998
12	ВИПУСК 12. Виробництво текстильних виробів. Частина 1 «Первинне оброблення бавовни та луб'яних культур»	Постанова Мінагрополітики 09.02.1998
13	ВИПУСК 13. Виробництво готового одягу та хутра	Наказ Мінпромполітики від 13.07.2005 № 245
14	ВИПУСК 14. Парашутне виробництво	Постанова Мінпромполітики від 11.08.1998; видано у 1999, 2007 роках Центром продуктивності
15	ВИПУСК 15. Виробництво шкіри та виробів із шкіри	–
16	ВИПУСК 16. Оброблення деревини та вироблення виробів з деревини	Наказ Міністерства промислової політики України від 16.05.2006 № 180
17	ВИПУСК 17. Виробництво целюлози, паперу, картону та виробів з них	Наказ Укрпапірвторпрому від 20.07.2000 № 20
18	ВИПУСК 18. Видавнича справа, поліграфічна промисловість, відтворення друкованих матеріалів	Частина I «Видавнича діяльність» – наказ Державного комітету телебачення і радіомовлення України від 20.11.2006 № 288; частина II «Поліграфічна діяльність» – наказ Держкомінформу від 04.11.2008 № 302
19	ВИПУСК 19. Коксохімічне виробництво	Наказ Міністерства промислової політики України від 18.01.2002 № 28
20	ВИПУСК 20. Виробництво синтетичних каучуків, жирозамінників та продуктів нафтохімії	Наказ Міністерства промислової політики України від 22.12.2006 № 485
21	ВИПУСК 21. Переробка нафти, нафтопродуктів, газу, сланців, вугілля. Обслуговування магістральних трубопроводів	Наказ Міністерства палива та енергетики України від 22.12.1999 № 15-4315
22	ВИПУСК 22. Виробництво ядерного палива	–
23	ВИПУСК 23. Загальні професії хімічних виробництв	Наказ Міністерства промислової політики України від 15.04.2008 № 229
24	ВИПУСК 24. Виробництво скловолокна, скловолокнистих матеріалів, склопластику, хімічного волокна та виробів із них	Наказ Міністерства промислової політики України від 28.08.2006 № 308
25	ВИПУСК 25. Виробництво медикаментів, вітамінів, медичних, бактерійних і біологічних препаратів та матеріалів	Постанова Державного комітету України з медичної та мікробіологічної промисловості від 22.04.1997
26	ВИПУСК 26. Виробництво парфумерної продукції та косметичних засобів	Постанова Комітету харчової промисловості України від 01.01.1998
27	ВИПУСК 27. Азотні виробництва та продукти органічного синтезу. Основні хімічні виробництва	Наказ Міністерства промислової політики України від 27.09.2007 № 550

28	ВИПУСК 28. Виробництво лаку та фарб	Наказ Міністерства промислової політики України від 22.12.2006 № 485
29	ВИПУСК 29. Хіміко-фотографічні виробництва	Наказ Міністерства промислової політики України від 28.09.2006 № 308
30	ВИПУСК 31. Виробництво гумових виробів	Наказ Міністерства промислової політики України від 22.12.2006 № 485
31	ВИПУСК 32. Виробництво пластмасових виробів	Наказ Міністерства промислової політики України від 22.12.2006 № 485
32	ВИПУСК 33. Виробництво скла та виробів із скла	–
33	ВИПУСК 34. Виробництво керамічних, фарфорових та фаянсових виробів	Наказ Мінпромполітики від 26.02.2008 № 113; постанова корпорації «Укрбудматеріали» 03.08.2000
34	ВИПУСК 35. Виробництво цементу та інших будівельних виробів	Постанова асоціації «Укрцемент» 30.09.1997; постанова корпорації «Укрбудматеріали» 03.08.2000
35	ВИПУСК 36. Виробництво тепло- та інших ізоляційних матеріалів. Розділ «Виробництво теплоізоляційних матеріалів»	Наказ Мінпромполітики від 21.11.2007 № 646
36	ВИПУСК 37. Виробництво абразивів	Наказ Мінпромполітики від 11.08.1998 № 288
37	ВИПУСК 38. Виробництво синтетичних алмазів, надтвердих матеріалів і виробів із них та природних алмазів	Наказ Мінпромполітики від 11.08.1998 № 288
38	ВИПУСК 39. Виробництво азбестових технічних виробів	Наказ Міністерства промислової політики України від 28.09.2006 № 308
39	ВИПУСК 40. Чорна металургія	Наказ Міністерства промислової політики України від 18.01.2002 № 28
40	ВИПУСК 41. Кольорова металургія	Наказ Міністерства промислової політики України від 18.01.2002 № 28
41	ВИПУСК 42. Оброблення металу	Наказ Міністерства промислової політики України від 22.03.2007 № 120
42	ВИПУСК 43. Виробництво металевих електродів	Наказ Міністерства промислової політики України від 18.01.2002 № 28
43	ВИПУСК 44. Виробництво металевих канатів, сіток, пружин, щіток та ланцюгів	Наказ Міністерства промислової політики України від 18.01.2002 № 28
44	ВИПУСК 45. Електротехнічне виробництво	Наказ Міністерства промислової політики України від 11.08.1998 № 288
45	ВИПУСК 46. Виробництво пристроїв і деталей електронного устаткування	Затверджено наказом Мінпромполітики від 13.10.1999 № 249
46	ВИПУСК 47. Виробництво радіоапаратури та апаратури провідного зв'язку	Наказ Міністерства промислової політики України від 11.08.1998 № 288
47	ВИПУСК 48. Виробництво медичного інструменту, приладів та устаткування	Наказ Міністерства промислової політики України від 11.08.1998 № 288
48	ВИПУСК 49. Оптико-механічне виробництво	Затверджено наказом Мінпромполітики від 21.11.2007 № 646
49	ВИПУСК 50. Виробництво годинників та технічних каменів, ремонт годинників	Затверджено наказом Мінпромполітики від 21.11.2007 № 646
50	ВИПУСК 51. Голкове виробництво	Наказ Міністерства промислової політики України від 11.08.1998 № 288
51	ВИПУСК 52. Ремізо-бердне виробництво	Наказ Міністерства промислової політики України від 11.08.1998 № 288
52	ВИПУСК 53. Виробництво банок та кришок для харчових консервів, туб і футлярів з легких металів	Наказ Міністерства аграрної політики України від 30.12.2000 № 278
53	ВИПУСК 54. Виробництво наочних посібників	–
54	ВИПУСК 55. Виробництво і ремонт літальних апаратів, двигунів та їх устаткування	Наказ Міністерства промислової політики України від 11.08.1998 № 288
55	ВИПУСК 57. Виробництво меблів	Наказ Міністерства промислової політики України від 16.05.2006 № 180 Затверджено Мінпромполітики у 1999 році
56	ВИПУСК 58. Художні твори	Наказ Мінпраці від 10.07.2006 № 256
57	ВИПУСК 59. Виробництво музичних інструментів	Накази Укрмузпрому від 15.11.1999 № 26 та 29.06.2000 № 27
58	ВИПУСК 60. Виробництво іграшок	Наказ Мінпромполітики від 13.07.2005 № 245
59	ВИПУСК 61. Виробництво олівців	Постанова Укрмузпромом від 21.11.1996
60	ВИПУСК 62. Виробництво та розподілення електроенергії	Наказ Міністерства палива та енергетики України від 16.03.2001 № 19; наказ Мінпаливенерго від 24.06.2000 № 290
61	ВИПУСК 63. Газове господарство міст, селищ та населених пунктів	Наказ Міністерства палива та енергетики України від 23.12.1999 № 290-285
62	ВИПУСК 64. Будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи	Наказ Держкомбуду України від 13.10.1999 № 249; наказ Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 21.02.2000 № 32
63	ВИПУСК 65. Торгівля та громадське харчування	Наказ Міністерства зовнішніх економічних зв'язків і торгівлі України від 30.11.1999 № 918
64	ВИПУСК 66. Залізничний транспорт і метрополітен	Наказ Міністерства транспорту України від 28.11.2001 № 834; наказ Мінтрансу від 17.12.1999 № 601

65	ВИПУСК 67. Водний транспорт	Наказ Акціонерної судноплавної компанії «Укррічфлот» від 15.07.1998 № 99; наказ Мінтрансу від 10.12.2001 № 863; наказ Міністерства транспорту України від 21.08.2003 № 663; наказ Міністерства аграрної політики України від 27.03.2003
66	ВИПУСК 68. Авіаційний транспорт	Наказ Міністерства транспорту України від 17.07.2002 № 488
67	ВИПУСК 69. Автомобільний транспорт	Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 14.02.2006 № 136
68	ВИПУСК 70. Зв'язок	Наказ Державного комітету зв'язку та інформатизації України від 04.10.2000 № 144
69	ВИПУСК 71. Фінанси, кредит, страхування та пенсійне забезпечення	Мінпраці 23.10.1998; постанова правління НБУ від 22.04.1998 № 158; постанова правління Ощадбанку від 25.04.1999 № 22; рішення Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 28.07.2004 № 323
70	ВИПУСК 72. Матеріально-технічне забезпечення, збут та заготівля	Наказ Держкомрезерву від 22.12.2006 № 744
71	ВИПУСК 73. Наука та вища школа	–
72	ВИПУСК 74. Геологорозвідка та топографо-геодезичні роботи	Наказ Держкомгеології від 20.07.1999 № 99
73	ВИПУСК 75. Гідрологія та метеорологія	Наказ Мінекоресурсів від 25.07.2001 № 276
74	ВИПУСК 76. Органи державного управління. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців	Наказ Національного агентства України з питань Державної служби від 13.09.2011 № 11 (втрапив чинність – наказ Національного агентства України з питань державної служби від 11.07.2017 № 147)
75	ВИПУСК 77. Освіта	–
76	ВИПУСК 78. Охорона здоров'я. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників системи охорони здоров'я	Наказ Міністерства охорони здоров'я від 29.03.2002 № 117
77	ВИПУСК 79. Ветеринарна діяльність	Наказ Мінагрополітики від 07.11.2006 № 653
78	ВИПУСК 80. Соціальні послуги	Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.03.2017 № 518
79	ВИПУСК 81. Культура та мистецтво	Наказ Міністерства культури і мистецтв України від 25.10.2004 № 729; наказ Мінкультури від 14.04.2000 № 168; наказ Держкомархіву від 28.01.2008 № 15
80	ВИПУСК 82. Виробництво та розповсюдження кіно- і відеофільмів	Наказ Міністерства культури і мистецтв України від 25.10.2004 № 729
81	ВИПУСК 83. Діяльність у галузях радіомовлення, телебачення, агентств із друку, видання газет та інших засобів інформації	Постанова Державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України від 19.11.2002
82	ВИПУСК 84. Діяльність у галузі драматичного мистецтва та інша розважальна діяльність	Наказ Міністерства культури і мистецтв України від 04.02.2000 № 32
83	ВИПУСК 85. Спортивна діяльність	Наказ Державного комітету України з питань фізичної культури і спорту від 17.10.2002 № 2264; наказ Мінмолодьспорту від 28.10.2016 № 4080
84	ВИПУСК 86. Рекламна та реставраційні роботи	Наказ Міністерства культури і мистецтв України від 05.10.2000 № 492
85	ВИПУСК 87. Житлове та комунальне господарство населених пунктів	Наказ Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 14.06.1999 № 144
86	ВИПУСК 88. Побутове обслуговування населення	Постанова Українського союзу об'єднань, підприємств і організацій побутового обслуговування населення від 11.10.1999; наказ Мінпраці від 07.12.2006 № 458
87	ВИПУСК 89. Перелік професій працівників за випусками Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника із зазначенням професій національних випусків Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників	Наказ Міністерство праці та соціальної політики України від 26.11.2008 № 557
88	ВИПУСК 90. Абетковий перелік професій працівників за національними випусками Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників із зазначенням професій Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника	Наказ Міністерство праці та соціальної політики України від 26.11.2008 № 557
89	ВИПУСК 91. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик професій працівників «Дизайн та дизайнерські роботи»	Наказ Спілки дизайнерів від 31.12.2009 № 9

90	ВИПУСК 92. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників у сфері цивільного захисту України	Наказ Державної служби України з надзвичайних ситуацій від 05.12.2018 № 707
91	ВИПУСК 93. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад керівників та інших працівників режимно-секретних органів, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій	Наказ Служби безпеки від 14.07.2003 № 293/ДСК
92	ВИПУСК 94. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад керівників та спеціалістів органів державної контрольно-ревізійної служби	Наказ Держфінінспекції України від 17.08. 2012 № 268
93	ВИПУСК 95. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України	Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24.03.2006 № 301
94	ВИПУСК 96. Довідник кваліфікаційних характеристик посад посадових осіб та працівників митної служби України	Наказом Державної митної служби України від 16.05.2011 № 392
95	ВИПУСК 97. Довідник професійно-кваліфікаційних характеристик типових посад рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України	Наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації від 08.08.2009 № 171
96	ВИПУСК 98. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад працівників кримінально-виконавчої служби України	Наказ Державного Департаменту з питань виконання покарань від 31.12.2009 № 333
97	ВИПУСК 99. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Безпека господарської діяльності підприємства, установи, організації»	Наказ Всеукраїнської організації Українського союзу промисловців і підприємців від 03.10.2011 № 99
98	Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад керівників та спеціалістів державної фінансової інспекції України та державних фінансових інспекцій в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі	Наказ Держфінінспекції 17.08.2012 № 268
99	Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посадових осіб місцевого самоврядування	Наказ Головного управління Держслужби від 29.12.2009 № 406
100	Довідник кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України	Наказ Міністерства юстиції України від 19.04.2012 № 611/5
101	Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад працівників МЗС України, представництв МЗС України на території України; посад працівників функціональних підрозділів МЗС України	Наказ Міністерства закордонних справ України від 04.06.2009 № 113
102	Довідник типових посадових інструкцій працівників апарату місцевого загального суду	Наказ Державної судової адміністрації України від 20.07.2005 № 86

Додаток 2

Методичні вказівки щодо розробки посадової інструкції (лінійна блок-схема)

Крок 1. Прийняття рішення про розроблення посадової інструкції.

Найменування посади розроблюваної інструкції повинно відповідати затвердженому на підприємстві штатному розпису, який своєю чергою повинен відповідати ДК 003:2010 «Державний класифікатор професій України».

Крок 2. Визначення змісту роботи, що виконується за посадою відповідно до чинних нормативних документів.

Опрацювання посадової інструкції зазвичай доручається керівнику структурного підрозділу. Інструкції розробляють на основі **Положення про структурний підрозділ підприємства** та **Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників** з урахуванням конкретних умов виробництва на підприємстві.

У посадовій інструкції зазначають, зокрема, питання, пов'язані з безпекою праці. У посадовій інструкції матеріально відповідальних працівників зазначають обов'язки, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Інструкції повинні містити тільки ті вимоги, дотримання яких обов'язкове самим працівником. Термінологія в інструкції має бути загальноприйнятою, не повинні містити терміни «робочого жаргону».

Крок 3. Опрацювання проєкту посадової інструкції.

Інструкції повинні містити розділи: «Загальні положення», «Завдання та обов'язки», «Права», «Відповідальність», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Взаємовідносини (зв'язки за посадою)», вимоги щодо заповнення яких наведено у п. 6 Випуск № 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Мініпраці від 29.12.2004 № 336. Структура посадової інструкції державних службовців (зокрема, категорій «Б» та «В») може містити такі розділи: «Загальна інформація», «Мета посади», «Основні посадові обов'язки», «Права», «Зовнішня службова комунікація», «Вимоги до компетентності», «Умови служби».

Крок 4. Погодження та затвердження посадової інструкції.

Погодження і затвердження інструкцій здійснюються з урахуванням вимог Порядку опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві (**НПАОП 0.00-8.03-93**), зокрема посадову інструкцію погоджують з юридичною службою, службою управління персоналом (кадровою службою), безпосереднім керівником, керівником профспілкової організації. Посадову інструкцію затверджує керівник суб'єкта господарювання або за дорученням його заступник. Інструкція набуває чинності із дня її затвердження, якщо інше не передбачено наказом роботодавця. Посадова інструкція має бути не менше ніж як у двох примірниках (зокрема, зберігають у відділі кадрів).

Крок 5. Доведення посадової інструкції до посадової особи.

Інструкція повинна бути доведена під розпис до посадової особи, яка проставляє свій підпис та зазначає дату ознайомлення до початку виконання робіт цією посадовою особою.

Крок 6. Зберігання посадової інструкції.

Посадові інструкції зберігають 5 років після заміни новими. Посадові інструкції наукових працівників, а також посадові інструкції працівників, що працюють на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, зберігають 75 років (п. 43 таблиці розділу I Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Мініюсту від 12.04.2012 № 578/5).

Крок 7. Переглядання посадової інструкції.

Інструкції підлягають періодичному перегляду на відповідність встановленим законодавством вимогам та в разі змін нормативних вимог та умов господарювання – позачерговому корегуванню. До посадових інструкцій може бути внесено зміни, доповнення лише на підставі наказу керівника суб'єкта господарювання за згодою працівника.

Додаток 3

1. Посадова інструкція начальника відділу охорони праці.
2. Посадова інструкція особи, відповідальної за засоби виробництва, що не є об'єктом енергетики (головного механіка).
3. Посадова інструкція особи, відповідальної за електрогосподарство (головного енергетика).

Посадові інструкції дивіться на <https://ohoronapraci.kiev.ua> (розділ «Кабінет охорони праці», «Зразки документів»).

расстояние 0,5 м от пола. Однако в помещениях с возможным длительным пребыванием детей (детский сад, школа, детская больница и др.) или людей, находящихся на полу, целесообразно выполнение измерений на поверхности пола, а не на высоте 0,5 м.

Значение ИМП зависит от тока в кабельной системе обогрева, количества кабелей, схемы прокладки и расстояния до рассматриваемой точки. На рисунке приведен план размещения кабелей обогрева в помещении площадью 15 м². Для примера взят двухжильный кабель диаметром 6,9 мм (расстояние между жилами 2,5 мм), имеющий сплошной алюминиевый экран. Глубина заложения кабеля – 0,12 м при шаге укладки 12,5 см. Потребляемый ток кабельной системой обогрева – 9 А.

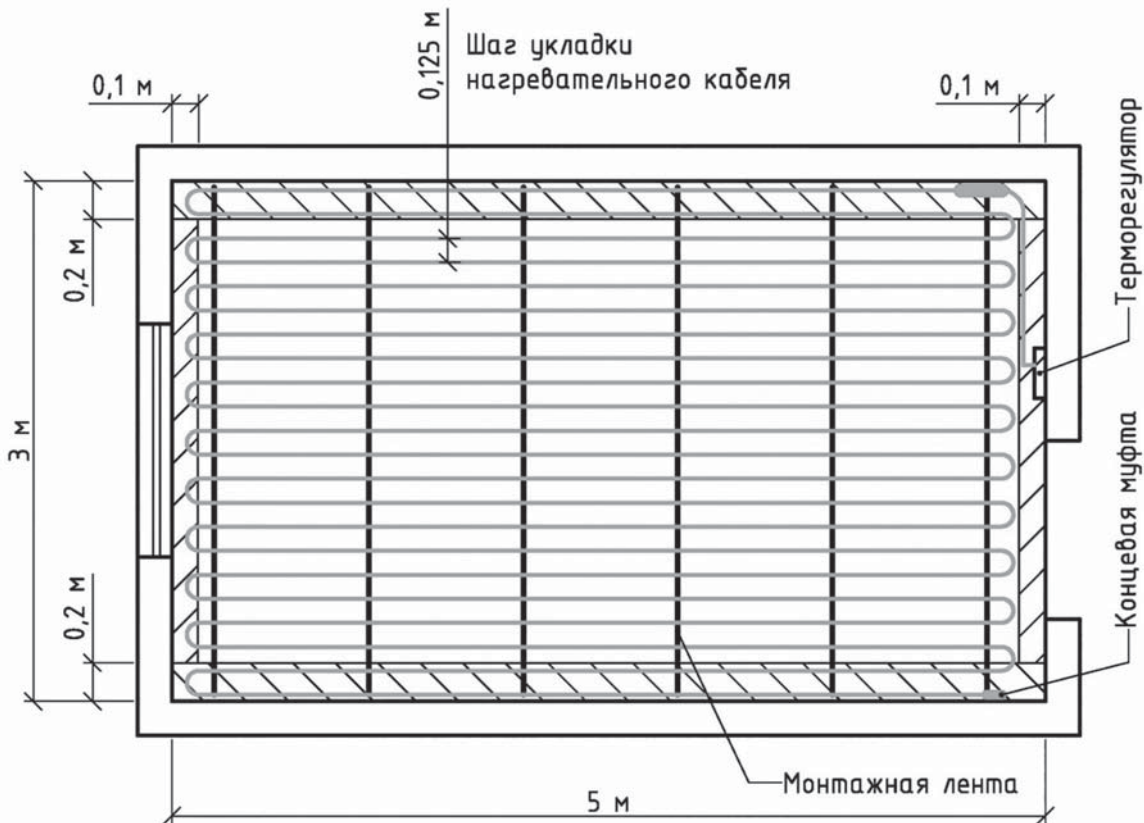


Рисунок. План размещения кабелей обогрева

Индукция магнитного поля одной линии на поверхности пола составляет:

$$B = \mu_0 \mu_1 \frac{I_p \cdot d}{2\pi \cdot r^2} = \frac{4\pi \cdot 10^{-7} \cdot 1 \cdot 9 \cdot 2,5 \cdot 10^{-3}}{2\pi \cdot 0,12^2} = 0,31 \cdot 10^{-6} \text{ Тл} = 0,31 \text{ мкТл} ,$$

Таким образом, индукция магнитного поля от одного кабеля на поверхности пола превышает значение 0,1 мкТл. Проложенные рядом линии кабельного обогрева дадут некоторое увеличение индукции (более 0,5 мкТл).

Выводы

1. Измерение ИМП электрических кабельных систем обогрева в помещениях с длительным пребыванием детей необходимо проводить на поверхности пола.
2. При проектировании кабельных систем обогрева необходимо выполнять расчет, а в процессе монтажа – измерения ИМП.
3. Необходимо выполнять эффективное электромагнитное экранирование кабелей системы обогрева, обеспечивающее допустимый уровень ИМП.



У РУБРИЦІ ПУБЛІКУЮТЬСЯ ОФІЦІЙНІ РОЗ'ЯСНЕННЯ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ВІДПОВІДНО ДО КОМПЕТЕНЦІЇ ЩОДО ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ Й КОМЕНТАРІ ПОСАДОВИХ ОСІБ, НАУКОВИХ ДІЯЧІВ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ.

ПОШИРЕНІ ЗАПИТАННЯ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ТИПОВИХ ФОРМ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ ТА НАДОМНУ РОБОТУ



Чи потрібно при застосуванні надомної або дистанційної праці використовувати саме типові форми трудових договорів про надомну й дистанційну роботу?



Згідно з пунктом 6¹ частини першої статті 24 Кодексу законів про працю України (далі – **КЗпП**) трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

Відповідно до частини другої статті 60¹ КЗпП типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, відповідно до частини другої статті 60² КЗпП типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

На виконання вищезгаданих положень закону Мінекономіки було розроблено та прийнято наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» (далі – **Наказ № 913-21**).

16 липня 2021 року Наказ № 913-21 було опубліковано в Офіційному віснику України (випуск № 54) і він набув чинності.

З огляду на вищевикладене вважаємо, що сторони трудових відносин при укладенні трудових договорів про дистанційну або надомну роботу повинні використовувати саме типові форми трудових договорів про надомну та дистанційну роботу та укладати їх у письмовій формі.

Крім цього, звертаємо увагу, що Типовою формою трудового договору про надомну роботу і Типовою формою трудового договору про дистанційну роботу передбачені випадки, коли такі договори укладаються на момент, коли працівник уже перебуває в трудових відносинах з роботодавцем.

Так, у Примітці до пункту 39¹ Типової форми трудового договору про надомну роботу і Типової форми трудового договору про дистанційну роботу встановлено таке: «Зазначається лише один з пунктів залежно від того, чи було здійснено прийняття на роботу працівника, який не перебуває у трудових відносинах з роботодавцем (пункт 39), або здійснено укладення трудового договору про надомну/дистанційну роботу з працівником, що вже перебуває у трудових відносинах з Роботодавцем на умовах іншого режиму роботи (пункт 39').».

Пунктом 39¹ типових форм трудових договорів встановлено таке: «Цей Договір набирає чинності після його підписання Сторонами з _____ та укладається на заміну інших трудових договорів, що були раніше укладені між Сторонами.».

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що у випадку, якщо з працівником уже було укладено трудові договори, зокрема ті, які вже містять положення про дистанційну/надомну роботу, з таким працівником доцільно переукласти трудовий договір про дистанційну/надомну роботу відповідно до типової форми, затвердженої Наказом № 913-21.

Разом з тим, якщо при здійсненні такого переукладення трудового договору змінюються істотні умови праці працівника (системи і розміри оплати, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інші), роботодавцем мають бути дотримані вимоги статті 32 КЗпП щодо двомісячного строку повідомлення працівника.



Чи можливе внесення змін до типової форми трудового договору та передбачення там додаткових умов праці працівника?



Типовими формами трудових договорів про дистанційну та надомну роботу передбачено можливість сторін за згодою встановити додаткові умови щодо прав та обов'язків працівника та роботодавця (підпункт 10 пункту 24, підпункт 8 пункту 25, підпункт 6 пункту 26, підпункт 9 пункту 27 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, підпункт 11 пункту 25, підпункт 9 пункту 26, підпункт 6 пункту 27, підпункт 10 пункту 28 Типової форми трудового договору про надомну роботу), додаткові умови щодо оплати праці (пункт 12 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, пункт 15 Типової форми трудового договору про надомну роботу), додаткові характеристики виконуваної роботи (пункт 7 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, пункт 10 Типової форми трудового договору про надомну роботу), інші положення (пункт 42 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу та Типової форми трудового договору про надомну роботу).

Водночас відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

З огляду на викладене вище вважаємо, що сторонам трудових відносин при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу не заборонено вносити додаткові зміни та доповнення, які не суперечать законодавству про працю.



Чи потрібно в трудовому договорі про дистанційну або надомну роботу в розділі «IV. Умови оплати праці» повністю дублювати положення колективного договору та/або нормативного акта роботодавця щодо оплати праці?



Відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці» (далі – **Закон № 108/95-ВР**) форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Відповідно до статті 21 Закону № 108/95-ВР працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Згідно зі статтею 24 Закону № 108/95-ВР заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше ніж два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше ніж сім днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Згідно зі статтею 29 Закону № 108/95-ВР у разі укладання працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Відповідно до частин першої та другої статті 29 КЗпП до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та проти-пожежної охорони.

У разі укладення трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен забезпечити виконання пункту 2 частини першої цієї статті, а також надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Частиною третьою статті 32 КЗпП, зокрема, встановлено, що про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Водночас, на нашу думку, умови праці, які встановлюються в колективному договорі або нормативному акті роботодавця, не вимагається дублювати в кожному трудовому договорі працівника.

З огляду на це вважаємо, що за умови дотримання відповідно до законодавства процедури інформування працівника про його умови праці в трудовому договорі може бути зазначене відповідне посилання на колективний договір або нормативний акт роботодавця без встановлення в ньому конкретних умов оплати праці.



Які дії має вчинити роботодавець, якщо приймає рішення про зміну режиму роботи працівника (переведення на дистанційний режим або переведення з дистанційного режиму на інший режим роботи)?



Відповідно до частин третьої та четвертої статті 32 КЗпП у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці в разі продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

З огляду на викладене вище в разі прийняття роботодавцем рішення про зміну режиму роботи працівника (переведення на дистанційний режим або переведення з дистанційного режиму на інший режим роботи) роботодавець повинен повідомити такого працівника у строк не менше ніж за два місяці.

Водночас інформуємо, що відповідно до частини одинадцятої статті 60² КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або в разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

**Якою має бути форма трудового договору в разі зміни режимів роботи працівника?**

Частиною першою статті 24 КЗпП врегульовано випадки обов'язкового укладення трудового договору в письмовій формі. При цьому в окремих випадках передбачено типові форми таких договорів (дистанційна та надомна робота).

Якщо внаслідок зміни режиму роботи законодавство про працю не вимагає обов'язкового укладення трудового договору в письмовій формі, сторони можуть самостійно визначати форму трудового договору.

Разом з тим з метою уникнення трудових спорів рекомендуємо в таких випадках все одно укладати трудові договори в письмовій формі.

Водночас вважаємо, що зміна режиму роботи працівника та строки попередження про таку зміну повинні бути підтверджені нормативним актом роботодавця. При цьому в разі зміни режиму роботи працівника у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці роботодавцю слід також дотримуватися вимог частини третьої статті 32 КЗпП.

**Який порядок дій роботодавця у разі виявлення працівником бажання перевестися на дистанційну роботу?**

Виходячи зі змісту статей 32, 60¹ та 60² КЗпП, дистанційну та надомну роботи слід вважати режимами роботи, про зміну яких з ініціативи роботодавця останній повинен попередити працівника у строк не менше ніж за два місяці.

Водночас законодавством про працю не встановлено строку такого попередження в разі, якщо зміни істотних умов праці ініційовані працівником.

Разом з тим звертаємо увагу, що зміни істотних умов праці з ініціативи працівника повинні належним чином відображати його волю та бажання і не бути прихованим засобом для роботодавця уникнути процедури, передбаченої частиною третьою статті 32 КЗпП.

РОЗ'ЯСНЕННЯ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ ПОСТАНОВИ КМУ ВІД 12.01.2022 № 2 «ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я»

**Чи враховуються в розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я (20 000 та 13 500 гривень) окремі види заробітної плати, а саме:**

доплата за роботу в нічний час, доплата за роботу з деззасобами, доплата за роботу з хворими на COVID-19, індексація?



Підпунктом 1 пункту 1 Постанови № 2 встановлено, що розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності за повністю виконану місячну (годинну) норму праці встановлюється в межах фонду оплати праці на 2022 рік на рівні не менше ніж 20 000 гривень лікарям (крім лікарів-інтернів) та професіоналам з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я, та на рівні не менше ніж 13 500 гривень для посад молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівців з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства.

Тобто Постановою № 2 медичним працівникам гарантується мінімальний розмір нарахованої заробітної плати.

У суму нарахованої заробітної плати включаються всі структурні складники заробітної плати, установлені працівникові згідно з діючими умовами оплати праці, а саме: основна заробітна

плата (встановлюється у вигляді тарифних ставок (посадових, місячних окладів); додаткова заробітна плата (включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, зокрема додаткова доплата в розмірі до 300 відсотків заробітної плати (посадового окладу/з підвищеннями/з урахуванням передбачених законодавством обов'язкових доплат та надбавок відповідно до постанови КМУ від 23.03.2020 № 246 «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» (зі змінами); премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями).

Для забезпечення фінансування розмірів заробітної плати медичним працівникам Постановою № 2 внесено зміну в додаток 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затвердженої постановою КМУ від 25 квітня 2018 р. № 410 «Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій», відповідно до якої надавач медичних послуг зобов'язаний протягом строку дії договору відповідно до законодавства забезпечувати виплату заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності в розмірі не меншому, ніж передбачено Постановою № 2.



Як застосовуються положення Постанови № 2 для медичних працівників закладів охорони здоров'я, які працюють за сумісництвом?



Стосовно роботи за сумісництвом інформуємо, що відповідно до частини другої статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – **КЗпП**) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Ця норма закону дозволяє працівникам крім основного трудового договору укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Згідно з частиною третьою статті 56 КЗпП робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Статтею 102¹ КЗпП передбачено, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Підпунктом 5 пункту 1 Постанови № 2 передбачено, що в разі встановлення медичному працівнику неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, передбачена підпунктом 1 пункту 1 цієї постанови, застосовується пропорційно до відпрацьованого часу.

Отже, на роботі за сумісництвом медичному працівникові гарантується мінімальний розмір нарахованої заробітної плати пропорційно відпрацьованому часу.



Чи застосовується Постанова № 2 у закладах охорони здоров'я комунальної форми власності?



Підпунктом 1 пункту 1 Постанови № 2 встановлено, що:

розмір нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або **комунальної форми власності за повністю виконану місячну (годинну) норму праці встановлюється в межах фонду оплати праці на 2022 рік:**

- на рівні не менше ніж 20 000 гривень лікарям (крім лікарів-інтернів) та професіоналам з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я;
- на рівні не менше ніж 13 500 гривень для посад молодших спеціалістів з медичною освітою (фахових молодших бакалаврів), фахівців з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврський) рівнем вищої медичної освіти і магістрів з медсестринства.

Водночас підпунктом 2 пункту 1 Постанови № 2 передбачено, що граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті а підпункту 2 пункту 3 постанови КМУ від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі – **Постанова № 1298**), може бути збільшений для досягнення розміру нарахованої заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності, передбаченого підпунктом 1 пункту 1 Постанови № 2.

Підпунктом 4 пункту 1 Постанови № 2 встановлено, що диференціація заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або **комунальної форми власності здійснюється в межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.**

Враховуючи викладене, під час застосування вимог Постанови № 2 для закладів комунальної власності необхідно брати до уваги таке.

Згідно зі статтею 8 Закону України «Про оплату праці» (далі – **Закон**) умови і розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

У закладах охорони здоров'я, які за організаційно-правовою формою функціонують як комунальні некомерційні підприємства, умови оплати праці визначаються з урахуванням статті 97 Кодексу законів про працю України та статті 15 Закону, а саме **самостійно визначають у колективному договорі** форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, **передбачених законодавством**, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Основні правові засади розробки, укладення і виконання колективного договору з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників визначаються Законом України «Про колективні договори і угоди». Відповідно до статті 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції, зокрема щодо нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати (окладів, тарифних ставок) та інших видів трудових виплат – доплат, надбавок, премій тощо (стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Тобто форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат працівників підприємств визначаються підприємствами самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством та угодами.

Водночас умови оплати праці медичних працівників затверджено спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (зі змінами) (далі – **Умови**), розробленим на виконання постанови КМУ від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (зі змінами).

Для забезпечення фінансування розмірів заробітної плати медичним працівникам Постановою № 2 внесено зміну в додаток 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затвердженої постановою КМУ від 25 квітня 2018 р. № 410 «Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій», відповідно до якої надавач медичних послуг зобов'язаний протягом строку дії договору відповідно до законодавства забезпечувати виплату заробітної плати медичним працівникам закладів охорони здоров'я державної або **комунальної форми власності** в розмірі не меншому, ніж передбачено Постановою № 2.



Який державний орган визначає належність окремих медичних посад та професіоналів з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я державної або комунальної форми власності, до посад, визначених Постановою № 2?



Віднесення окремих медичних посад та професіоналів з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я державної або комунальної форми власності, до посад, визначених Постановою № 2, не входить до компетенції Мінекономіки.

Згідно зі статтею 74 Основ законодавства України про охорону здоров'я (далі – **Основи**) провадити медичну, фармацевтичну діяльність, надавати реабілітаційну допомогу можуть особи, які мають відповідну спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам. Єдині кваліфікаційні вимоги до осіб, які провадять певні види медичної і фармацевтичної діяльності, надають реабілітаційну допомогу, встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Відповідальність за дотримання зазначених кваліфікаційних вимог несуть керівники закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів, відділень, підрозділів, а також органи, яким надано право видавати ліцензію на провадження відповідних видів господарської діяльності.

Переліки вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, порядок атестації та кваліфікаційні вимоги до медичних працівників закладів охорони здоров'я та професіоналів з вищою немедичною освітою, які допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я, визначені наказами Міністерства охорони здоров'я України від 25.12.1992 № 195 «Про затвердження переліку вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, підготовка і отримання звання в яких дають право займатися медичною і фармацевтичною діяльністю», від 28.10.2002 № 385 «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою (асистентів фармацевтів), посад професіоналів у галузі охорони здоров'я, посад фахівців у галузі охорони здоров'я та посад професіоналів з вищою немедичною освітою у закладах охорони здоров'я», від 23.11.2007 № 742 «Про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою» та від 29.03.2002 № 117, яким затверджено Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 78 «Охорона здоров'я»).

Відповідно до Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою КМУ від 25.03.2015 № 267, МОЗ є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я та здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю МОЗ, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління.

*Відповіді та роз'яснення надано
Директоратом розвитку ринку праці та умов оплати праці*



Чи можна прийняти на роботу працівника, якщо передбачається, що він постійно працюватиме в іншому населеному пункті? Як оформити та оплатити відрядження такого працівника до головного підприємства чи іншого міста?



Такі запитання на практиці виникають доволі часто. Це пояснюється оптимізацією в роботі підприємств, які провадять діяльність одночасно в кількох регіонах. Працівників бухгалтерії та кадрової служби підприємства здебільшого непокоїть запитання, чи не вважатиметься така робота відрядженням працівника і чи не буде підприємство зобов'язане компенсувати йому добові витрати, витрати на проживання тощо.

Оформлення трудового договору з таким працівником загалом не відрізняється від інших випадків прийняття на роботу. Відповідно до ч. 4 ст. 24 КЗпП України це робиться наказом або розпорядженням про зарахування працівника на роботу.

Згідно з ч.1 п. 3 ст. 29 КЗпП, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник підприємства або уповноважений ним орган (керівник) зобов'язаний, зокрема, визначити працівникові його робоче місце. Таке робоче місце може бути розташоване і не за місцезнаходженням (юридичною адресою) підприємства, а, зокрема, в іншій місцевості (населеному пункті). Якщо в іншому такому населеному пункті є структурний підрозділ (представництво, філія тощо) без права юридичної особи, відповідний підрозділ визначається як місце роботи працівника. Якщо ж такого підрозділу немає, можливість роботи працівника в іншому населеному пункті також не виключається.

Для працівників робоче місце може бути визначене і за місцем їхнього проживання (робота на дому). Надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Відповідно до вимог ч.1 п. 6-1 ст.24 КЗпП України, трудовий договір у цьому випадку укладається, як правило, у письмовій формі. Умови праці надомників передбачені ст. 60-1 КЗпП України.

Постійна робота працівників в інших населених пунктах, зокрема на дому, не є відрядженням, адже відповідно до Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Мінфіну від 13.03.98 р. № 59, «службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства, об'єднання, установи, організації на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи» (місцем постійної роботи для них є населений пункт, визначений у наказі про прийняття на роботу). Загальні положення Інструкції № 59 також передбачають, що у випадках, коли філії, ділянки та інші підрозділи підприємства знаходяться в іншій місцевості, місцем постійної роботи вважається той підрозділ, робота в якому обумовлена трудовим договором (контрактом).

У разі направлення таких працівників до центрального офісу підприємства або для виконання службового доручення на цьому ж підприємстві, але в іншому населеному пункті, не виключається можливість їхнього відрядження на загальних підставах за розпорядженням керівника. Така службова поїздка цілком відповідатиме вищенаведеному визначенню поняття відрядження. У наказі про відрядження таких працівників доцільно вказувати не лише населений пункт, до якого відряджається працівник, але й населений пункт, з якого він направляється у відрядження.

Відповідь надано Управлінням Держпраці у Кіровоградській області

АКЦІЯ

Для передплатників
журналу «Охорона праці»
на 2022 рік КАБІNET
ОХОРОНИ ПРАЦІ
зі знижкою.
Вартість на місяць –
лише **204 грн**

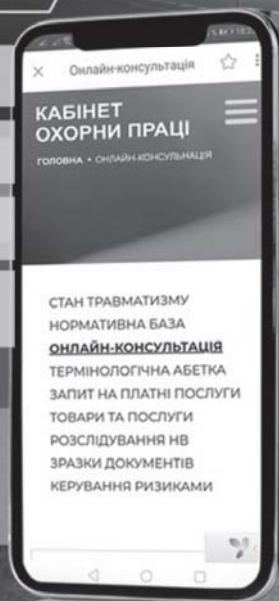
Sale
-40 %

Понад 2000 документів

Онлайн-консультація

Безплатні вебінари

Доступ до запису вебінарів
2020-2021 років



Вартість передплати
340 грн на місяць, 4080 грн на рік



КАБІNET ОХОРОНИ ПРАЦІ

це **ЩОДЕННА ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА**
з питань безпеки і здоров'я на роботі

Утримання виробничого
обладнання

Утримання будівель і споруд

Роботи підвищеної небезпеки

Інструкції з ОП
за професіями та видами робіт

Навчання, інструктаж,
стажування

Засоби захисту

Атестація та гігієна робочих місць

Створення СУОП

Контроль за станом
охорони праці

Розслідування нещасних
випадків

Стан травматизму

Державний нагляд і контроль

Міжгалузеві та галузеві
нормативні документи

Оцінка та керування
ризиками

Роз'яснення державних
органів

Онлайн-консультації

Зразки
документів

Судова практика,
правова допомога

Пільги
та компенсації

Термінологічний
словник



Дбаймо про безпеку разом!