

Українські
міста
не здаються
с. 4

Засновано в 1994 році

ОХОРОНА ПРАЦІ

НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ

3/2022 (333)

Індекс 74377

www.ohoronapraci.kiev.ua



**Закрийте небо
над Україною!**

Виробничий
травматизм у 2021 році

с. 26

Когнітивні упередження
та оцінка ризику

с. 38

Вчимося надавати
домедичну допомогу

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

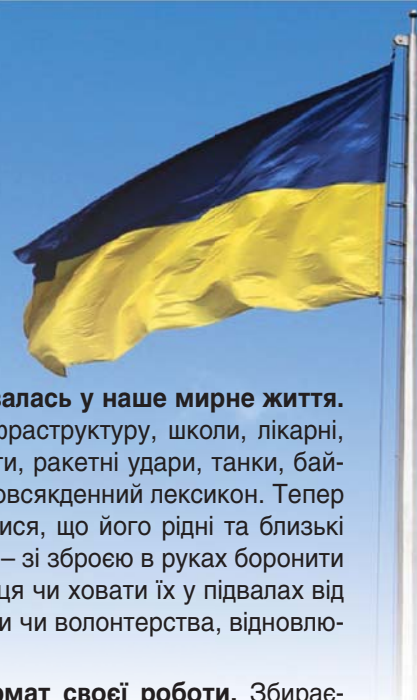
(044) 333-73-93

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



РЕЄСТРАЦІЯ





Дорогі українці!

Жорстока, нічим не виправдана агресія Росії ввирвалась у наше мирне життя. Зламала плани, убиває дітей, множить сиріт, руйнує інфраструктуру, школи, лікарні, житло. Війна, евакуація, гуманітарна допомога, блокпости, ракетні удари, танки, байрактари, повітряна тривога – слова, які заповнили наш повсякденний лексикон. Тепер найкращою новиною для кожного стало на ранок дізнатися, що його рідні та близькі люди живі, а основним обов'язком кожного громадянина – зі зброєю в руках боронити Вітчизну, допомагати ЗСУ, вивозити дітей у безпечні місця чи ховати їх у підвалах від обстрілів, допомагати ближнім, ставати до лав тероборони чи волонтерства, відновлювати життєдіяльність міст та сіл.

Журнал «Охорона праці» змушений змінити формат своєї роботи. Збираємо інформацію про героїзм наших громадян, надаємо посильну допомогу армії та волонтерам. Нині не маємо змоги надрукувати черговий, березневий номер. Однак використовуємо інші доступні нам можливості комунікації, щоб поширювати важливу сьогодні правдиву інформацію. **Читайте наші матеріали на сторінці у фейсбуці чи на офіційному вебсайті <http://ohoronapraci.kiev.ua/>.**

Нині небезпеки та ризики на виробництві, з якими зазвичай мали справу працюючі в мирному житті, тьмяніють, виглядають дріб'язковими, адже підступний, зомбований і заляканий ворог прийшов з одною метою – убити, знищити. Про це говорять моторошні кадри відео, фото, якими переповнені соцмережі. **Україна та весь світ уперше стикнулися з ядерним тероризмом.** Ворог захопив Чорнобильську та Запорізьку АЕС, утримує в заручниках працівників цих підприємств, через що виникла загроза масштабної екологічної катастрофи.

Заради перемоги, захисту держави Україна змушена свідомо посилювати на смерть своїх найкращих синів і дочок. Під кулями та бомбами працівники різних галузей і професій забезпечують розбиті населені пункти зв'язком, електроенергією, теплом, водою, продуктами харчування, рятує поранених і самі гинуть. Виходять на мітинги-протести, стають без зброї проти оскажених орків і перемагають ворога своїм патріотизмом і силою духу. Наші міста-герої Волноваха, Гостомель, Маріуполь, Харків, Херсон, Чернігів вписують сторінки масового героїзму та мужності українського народу. Закони, нормативи, на жаль, перестають працювати. Мірилом усього є людська гідність, совість. **Сьогодні важливо уникати панічних настроїв, бути морально стійкими, учитися виживати за нових умов, не піддаватися на провокації підступного ворога.** Ховатися від обстрілів та бомбардувань, виживати в завалах, надавати домедичну допомогу, підтримувати одне одного, а головне – **вірити в ПЕРЕМОГУ** і знаходити своє місце у всенародному спротиві варварству XXI століття. Загострене почуття постійної небезпеки притуплює природне реагування на неї, виробляє нові якості психіки й розуму. Але про це будемо говорити вже після нашої Перемоги.

Журнал «Охорона праці» у ці критичні для існування держави дні буде виконувати свою місію. На наших інтернет-ресурсах читайте актуальну інформацію, рекомендації та консультації фахівців, які, сподіваюся, комусь стануть у пригоді. Публікуємо також матеріали, які потрібні будуть у період відбудови України. Тому що щиро віримо в це.

Героїзм українців увійде у світову історію, а перемога обов'язково буде за нами. СЛАВА УКРАЇНІ!

Головний редактор **Дмитро Матвійчук**

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

Заєць 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

**Науково-виробничий
щомісячний журнал**

Виходить з липня 1994 р.

Свідчення про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації:
серія КВ № 23658-13498Р від 17.12.2018

Свідчення суб'єкта видавничої справи:
серія ДК № 6400 від 18.09.2018

Засновник: ТОВ «Редакція журналу
«Охорона праці»

Матвійчук Дмитро Лаврентійович
головний редактор
(050) 441-51-37

Солодчук Людмила Миколаївна
заступник головного редактора —
відповідальний за випуск номера
(050) 355-45-64

Федоренко Микола Дмитрович
заступник головного редактора
(099) 632-48-13

**З питань передплати,
розміщення реклами,
(044) 333-73-93**

Власні кореспонденти:

Вінницька, Київська,
Полтавська, Сумська,
Харківська та Чернігівська обл. —
Фандеев Олександр Іванович
(044) 296-01-73

Дніпропетровська, Донецька,
Запорізька, Кіровоградська,
Луганська, Миколаївська,
Одеська, Херсонська,
та Черкаська обл., АР Крим —
Колесник Сергій Анатолійович
(051) 632-23-29

Волинська, Житомирська,
Закарпатська,
Івано-Франківська,
Львівська, Рівненська,
Тернопільська, Хмельницька
та Чернівецька обл. —
Якименко Зінаїда Степанівна
(097) 314-40-74

Погляд редакції не завжди збігається
з думкою авторів матеріалів.
Відповідальність за достовірність фактів,
цитат, власних імен, географічних назв тощо
несуть автори публікацій.

За достовірність реклами
відповідає рекламодавець.

Підписано до друку 09.03.2022.
Формат 60x84/8.

© ОХОРОНА ПРАЦІ

Адреса редакції та видавця:
02100, Київ-100,
вул. Будівельників, 34/1
ТОВ «Редакція журналу
«Охорона праці»

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

Журнал виходить українською
та російською мовами.

Передплатні індекси:

«ОХОРОНА ПРАЦІ» 74377
«ОХРАНА ТРУДА» 74378

ЗМІСТ

ВІЙНА 24.02.2022

Українські міста не здаються 4
Ситуація у найгарячіших точках України

БЕЗПЕКА ПРАЦІ

Зінаїда Якименко
На жіночих плечах... 6
*Інтерв'ю з Ольгою Вільховою,
очільницею ГУ Держпраці
у Львівській області*

Олеся Цибульська
**По-новому про відоме, або
Читаючи Закон** 10
*Експрес-аналіз змін до Закону
«Про охорону праці»*

Євген Годнев
Консультант на допомогу 14
*Як вибрати консультанта,
від якості послуг якого
залежатиме безпека
на підприємстві*

Микола Федоренко
**Про виробничий травматизм
у 2021 році** 26
*Аналіз травматизму та
профзахворюваності за рік*

Олександр Фандеев
Головний орієнтир — безпека 33
*Професійні досягнення
Наталії Журенко, провідного
інженера з ОП ДП «Конотопське
лісове господарство»*

Олександр Фандеев
Марина Слюсар:
**«Напевно, я неправильний
начальник!»** 35
*Розмова з керівницею
служби ОП ПрАТ
«Завод будівельних виробів — 1»*

Сергій Чеберячко
**Когнітивні упередження
та оцінка ризику** 38
*Як неупереджено діяти під час
оцінки ризику*

Михайло Левицький
Уникаємо ментальних пасток 42
*Які з них найбільш критичні
для сфери безпеки*

Валентин Медюк
«Безпечна» весна 46
Безпека під час весняних польових робіт

Сергій Колесник
Ризик у полі недооцінили 50
*Про нещасний випадок
на сільгосппідприємстві*

Редакція журналу
Мат — зброя проти себе 51
Про тенденцію до лихослів'я в умовах війни

МЕДИЦИНА ПРАЦІ

Сергій Колесник
**Вчимося надавати домедичну
допомогу** 52
*Як підготувати персонал для надання
домедичної допомоги*

На обкладинці: жителі Ірпеня ховаються
під руїнами мосту від ударів авіації та
артилерії російських військових (фото
з телеграм-каналу радника голови МВС
України Антона Геращенко).

ЧИТАЙТЕ
НАС В





Шукаємо талановитих авторів!

Журнал «Охорона праці» оголошує Конкурс на найкращу статтю – 2022.

Роботи на Конкурс приймаємо
з березня по вересень.
Підбиття підсумків і нагородження
переможців – у грудні.

Про що писати?

- ✓ Безпека праці та здоров'я працівників усіх галузей
- ✓ Система управління охороною праці на підприємстві
- ✓ Керування виробничими ризиками
- ✓ Інструменти охорони праці
- ✓ Соціальний захист потерпілих на виробництві тощо.

Статті та ілюстративний матеріал
надсилати на mail@ohoronapraci.kiev.ua
з позначкою «НА КОНКУРС СТАТЕЙ».

Укажіть ПІБ, місце проживання,
організацію, в якій працюєте,
вчені ступені та звання (за наявності),
контактні телефони.
Надішліть своє фото (мінімальний розмір –
1920×1080 пікселів).

Редакція оцінює статті
за трьома критеріями,
кожен за п'ятибальною шкалою:

- ✓ простота і доступність мови;
- ✓ глибина висвітлення теми;
- ✓ корисність для фахівців.

Переможцями (перше, друге
і третє місце) стануть автори,
чиї статті наберуть найбільшу
кількість балів.

**Вони одержать цінні подарунки
та спеціальні дипломи.**

Докладніше – на сайті журналу «Охорона праці».

Діймо разом для розбудови позитивної культури у сфері безпеки та здоров'я на роботі

У 2022 році **Всесвітній день
безпеки та здоров'я на робо-
ті** (БЗР) відзначатимуть 28
квітня. Його темою стане
**участь і соціальний діалог
у створенні позитивної куль-
тури у сфері безпеки та здо-
ров'я на роботі.**

Упродовж усього періоду
пандемії COVID-19 ми бачимо,
що стійка система БЗР, яка пе-
редбачає змістовну участь уря-
дів, роботодавців, працівників,
установ охорони громадського
здоров'я і всіх зацікавлених
сторін на національному рівні
й на рівні підприємств, відіграє
вишальну роль для захисту робочого середовища, безпе-
ки та здоров'я працівників.

Завдяки ефективному соціальному діалогу уряди
й соціальні партнери беруть активну участь у всіх етапах
процесу ухвалення рішень із питань БЗР. Це має важливе
значення на кожному кроці – від розроблення й перегляду
політики та нормативної бази з питань БЗР до розв'язання
хронічних і нових проблем у зазначеній сфері та реального
застосування цієї політики й нормативної бази на рівні робо-
чого місця. Соціальний діалог не лише сприяє вдосконаленню
політики та стратегій у сфері БЗР, але й є критично значущим
для формування причетності та прихильності, полегшуючи
в такий спосіб шлях до їх швидкої та ефективнішої реалізації.

На рівні робочого місця **висока культура у сфері
БЗР – це культура, у якій право на безпечне та здорове
робоче середовище цінують і заохочують як керівники,
так і працівники.** Позитивна культура у сфері БЗР буду-
ється на інклюзивності, якої досягають за допомогою зміс-
товного залучення всіх сторін до постійного поліпшення
стану безпеки та здоров'я на роботі. На підприємстві з ви-
сокою культурою у сфері БЗР працівники не вагаючись
висловлюють занепокоєння щодо можливого існування на
підприємстві ризиків чи небезпек, а керівники дотримують-
ся випереджального підходу до співпраці з працівниками
для вироблення доцільних, ефективних і раціональних
рішень. Це **потребує відкритого спілкування й діалогу
на засадах довіри та взаємоповаги.**

Оскільки ми живемо в умовах глобальної кризи
в галузі охорони здоров'я й постійно стикаємося
з ризиками у світі праці, ми маємо **продовжити рух упе-
ред у напрямі розбудови високої культури у сфері
безпеки та здоров'я на роботі на всіх рівнях.**



За інформацією МОП

ВІЙНА... Українські міста не здаються!

Уранці 24 лютого Росія розпочала широкомасштабне вторгнення в Україну. Збройні сили України тримають оборону нашої держави і дають гідну відсіч ворогу. Разом ми переможемо!



Ірпінь



Наші Герої – Міста-герої

Президент України Володимир Зеленський присвоїв звання «Місто-герой» таким українським містам: Харків, Чернігів, Маріуполь, Херсон, Гостомель, Волноваха.



Місто-герой Харків

Ворожі війська продовжують цілеспрямовано знищувати об'єкти критичної інфраструктури міста і житлові квартали.

Нацполіція Харківської області повідомила, що після початку війни Росії проти України від авіаударів та артобстрілів на 06.03.2021 загинуло щонайменше 194 особи. Серед них — п'ятеро дітей. Також поранення від артобстрілів та авіаударів дістали 433 особи, серед яких 312 – цивільні.

www.city.kharkov.ua

Ситуація в **Гостомелі** – одному з північно-західних передмість Києва – залишається вкрай напруженою з перших днів російського вторгнення в Україну. За розташований за 25 км від центру української столиці аеродром «Гостомель» велися запеклі бої. Унаслідок російського авіаудару, зокрема, було спалено найбільший транспортний літак у світі – унікальний АН-225 «Мрія».

Голова Гостомельської громади Юрій Ілліч Прилипко роздавав хліб голодним і ліки хворим, втішав згорьованих і розраджував зневірених. За це його разом з побратимами Русланом Карпенком та Іваном Зорею застрелили окупанти.

Місто-герой Гостомель



Місто-герой Волноваха

Волноваха благає про допомогу: армія Росії майже зрівняла місто із землею.

Шостого березня вдень із Волновахи вдалося евакуювати 400 людей: це ті, хто зміг самостійно дістатися Новоандріївки, де на них чекав транспорт. Проте до самої Волновахи колона евакуаційного транспорту зайти не змогла: почався масований обстріл.

www.radiosvoboda.org

06.03.2022

Місто-герой Маріуполь



Захисники **Маріуполя** зупиняють намагання ворога прорватися в місто. Місто й досі без освітлення, води, газу і зв'язку.

Президент України Володимир Зеленський вважає обстріл Росією пологового будинку в Маріуполі остаточним доказом того, що РФ здійснює геноцид українців. Це жахливо: у 2022 році від зневоднення померла дитина!

Російські війська продовжують гатити по Маріуполі, при цьому ворожим вогнем зруйновано всі райони.

Із початку повномасштабної війни окупанти вбили 1582 мирних жителів Маріуполя. Про це 10.03. 2022 повідомила пресслужба Маріупольської міської ради у Telegram.

Місто-герой Чернігів



Дві третини **Чернігова** залишилися без тепла та гарячої води, людські втрати сягнули 60 загиблих і 400 поранених, але місто – живе і працює.

www.pravda.com.ua

09.03.2022

Буча, Гостомель, Ірпінь Київської області стають другим Донецьким аеропортом.

Голова Київської ОДА Олексій Кулеба розповів про ситуацію на Київщині на тлі російсько-української війни. За його словами, найнебезпечнішими напрямками сьогодні є **Житомирська траса, Буча – Ірпінь – Гостомель, Макаріїв та північ Вишгородського району**. Загарбники продовжують накопичувати війська та техніку, обстрілюють житлові масиви та критичну інфраструктуру, постійні тривоги через можливий авіаналіт майже по всій області, у всіх районах Київської області триває боротьба з диверсійними групами. Обласна влада проводить евакуацію людей та доставку гуманітарної допомоги на важких напрямках.

У четвер, 10 березня, увечері було евакуйовано з **Бучі, Бородянки, Ірпеня та Гостомеля** до Києва близько 20 тис. людей.

Деро.Київ
10.03.2022

Південь України – один з найгаражіших регіонів зараз. У **Херсоні** тривають не лише запеклі бої, а й відбуваються мирні мітинги, люди виходять на площі, щоб показати всім, що їхнє місто – це Україна, і ніколи не буде інакше.

У зв'язку із шаленим спротивом мешканців Херсона окупанти намагаються запровадити адміністративно-поліцейський режим, для чого до Херсонської області було введено підрозділи Росгвардії. Про це повідомляє Генштаб. На Херсонщині росіяни затримали понад 400 українців через протести.

zaxid.net/news
09.03.2022

Місто-герой Херсон

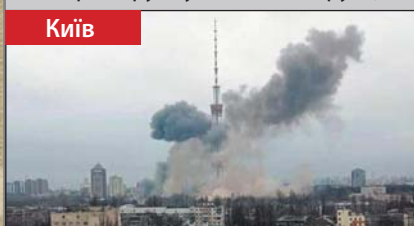


Окупанти продовжують обстрілювати **Київ**. Один зі снарядів влучив у 24-поверховий будинок на вулиці Лобановського. За попередньою інформацією, це була крилата ракета. Є загроза руйнування конструкцій.

Київ



Увечері 1 березня в Києві російські окупанти двічі обстріляли телевежу, що біля Бабиного Яру, унаслідок чого п'ятеро людей загинуло. Крім того, п'ятеро людей були поранені.



Охтирка

На місто **Охтирка** російські військові скинули заборонені Женевською конвенцією вакуумні бомби. Спочатку вони розбомбили військову частину, там загинуло понад 70 людей. Удруге вакуумними бомбами було пошкоджено нафтосклади в містечку.

Війська РФ знищили ТЕЦ в **Охтирці**. Зокрема, зруйновано опори та обірвані лінії електропередач.

Повністю зруйновані залізнична станція, будівля виконавчого комітету, краєзнавчий музей, місцевий універмаг і всі торговельні приміщення. Зруйновано каналізаційний колектор, частково немає водопостачання, зруйновано багато електроопор.

Фото: ФБ, офіційна сторінка Дмитра Живицького

Унаслідок обстрілів з боку ворожих російських військ **потерпіли такі українські міста:**

Суми, Бородянка, Буча, Ірпінь, Макаріїв, Енергодар, Конотоп, Бровари, Мелітополь, Чорнобиль, Старобільськ, Ворзель, Сєвєродонецьк, Ізюм, Ромни, Шостка, Балаклія, Тростянець, Лебедин, Димер, Іванків, Генічеськ, Немішаєве, Чугуув, Коростень, Вознесенськ, Куп'янськ, Ніжин, Городня та ін.



Миколаїв

10.03.2022 у **Миколаєві** ворог почав сильніше стріляти по блок-постах – йому готуються жорстко відповісти.

09.03.2022 російські окупанти обстріляли житлові будинки в Миколаєві. Унаслідок цього багато будівель зруйновані.

https://24tv.ua
10.03.2022

Бойові втрати противника на 17-й день російського воєнного вторгнення в Україну

З **24.02 по 12.03** завдяки силам ЗСУ, гвардійців, прикордонників, силових структур, тероборони бойові втрати противника становили:

- ✓ особовий склад – понад 12 тис. осіб,
- ✓ танки – 362 од.,
- ✓ ББМ – 1205 од.,
- ✓ артилерійські системи – 135 од.,
- ✓ РСЗВ – 62 од.,
- ✓ засоби ППО – 33 од.,
- ✓ літаки – 58 од.,
- ✓ гелікоптери – 83 од.,
- ✓ автомобільна техніка – 585 од.,
- ✓ кораблі / катери – 3 од.,
- ✓ цистерни з ППМ – 60,
- ✓ БПЛА оперативно-тактичного рівня – 7.

Дані уточнюються. Підрахунок ускладнюється високою інтенсивністю бойових дій.

Бий окупанта! Разом переможемо!

Генеральний штаб ЗС України



НА ЖІНОЧИХ ПЛЕЧАХ...

Ользі Орестівні вдається поєднувати обов'язки матері двох дітей, успішного керівника і водночас просто бути чарівною жінкою. Зовні пані Ольга більше нагадує студентку. І якщо зустріти, не знаючи її, поза межами ГУ Держпраці, не здогадаєшся, що ця тендітна жінка керує однією з найповажніших установ в області.

« ОДНЕ З ОСНОВНИХ ЗАВДАНЬ – ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ

– Ольго Орестівно, які основні завдання реалізувало Управління у 2021 році?

Одне з наших головних завдань у 2021 р. – легалізація зайнятості. Протягом року у Львівській області було легалізовано 36 312 працівників. Такого результату нам вдалося досягнути завдяки налагодженій співпраці із соціальними партнерами.

Ще в лютому минулого року за ініціативою нашої управління створено постійно діючу робочу групу з питань зниження рівня незадекларованої праці. До її складу увійшли представники Департаменту економічної політики Львівської ОДА, ГУ ДПС у Львівській області, ГУ ПФУ у Львівській області, Львівського обласного центру зайнятості, ГУ Нацполіції у Львівській області, ГУ Держпродспоживслужби у Львівській області, Департаменту економіки Львівської міської ради, Західного міжрегіонального управління Укртрансбезпеки, Об'єднання профспілок Львівщини. За участю соціальних партнерів в області було розроблено *План спільних заходів щодо подолання незадекларованої праці на 2021 рік*.

У межах реалізації цього плану впродовж року тривала широка **інформаційно-роз'яснювальна кампанія** щодо переваг офіційного працевлаштування, якою охоплено понад 11 тис. роботодавців області. Приємно, що за результатами проведеної роботи Львівщина опинилася серед лідерів **всеукраїнської інспекційної кампанії з легалізації праці**, яка проходила з липня по жовтень 2021 р. За три місяці наші інспектори виявили 868 працівників, допущених до

роботи без оформлення трудових відносин. Загалом, за результатами проведеної в цей період роботи було легалізовано 10,6 тис. осіб.

Щодо **інспекційної діяльності** – упродовж минулого року фахівці Головного управління виявили 1299 працівників, залучених до роботи без укладення трудового договору у 242 роботодавців. Легалізовано, як я вже сказала, понад 36 тис. працівників. За повідомленням центру зайнятості, у 2021 р. порівняно з 2020-м удвічі зменшилася кількість безробітних, а за даними ГУ ПФУ у Львівській області, – на 9% зросла кількість застрахованих осіб.

– Яка ситуація в області з виробничим травматизмом?

За результатами проведеної роботи в області 2021 р. зафіксовано **зниження загального травматизму на 3% та кількості нещасних випадків зі смертельними наслідками на 5%**.

На початку року ми розробили *Профіль безпеки та План превентивної роботи* в області, який погодили із соціальними партнерами та іншими зацікавленими органами, що входять до складу згаданої робочої групи. Упродовж минулого року управління провело 1849 інформаційних заходів для роботодавців і працівників на робочих місцях. Насамперед інспектори відвідували підприємства тих галузей, які за результатами аналізу стану безпеки праці були визнані найбільш ризико-небезпечними.

Але поряд з превентивною триває і **контрольно-наглядова діяльність**. Торік проведено 686 перевірок у сфері ОП суб'єктів господарювання та перевірено 1754 об'єкти. Інспектори виявили 12 186 порушень вимог законодавства про ОП. За результатами вжитих управлінням заходів 95% усіх порушень усунуто.

Проте не всі суб'єкти господарювання дослухаються до рекомендацій і виконують приписи. Минулого року управління направило до суду 39 позовних заяв щодо призупинення (зупинення, обмеження) виробництва, виконання робіт у зв'язку з виявленням порушень, що могли становити загрозу життю та здоров'ю працівників.

– Які заходи у 2021 році проводили на об'єктах підвищеної небезпеки?

За дорученням Прем'єр-міністра України протягом 2021 р. перевірки з питань дотримання вимог охорони праці, промислової безпеки та гігієни праці було проведено у 121 суб'єкта господарювання, що здійснюють діяльність на 541 об'єкті підвищеної небезпеки (АЗС, АГЗП, АЗК). У процесі перевірок було виявлено 1215 порушень нормативно-правових актів. За результатами вжитих заходів на перевірених підприємствах усунуто 96% порушень. Було ідентифіковано та зареєстровано 169 об'єктів підвищеної небезпеки, на 50% зросла кількість поданих декларацій безпеки об'єктів підвищеної небезпеки.

Водночас за позовами управління суди заборонили дев'яти суб'єктам господарювання експлуатувати устаткування та виконувати роботи підвищеної небезпеки на 46 об'єктах.

– Скільки в управлінні працівників? Чи вистачає Вам кадрів для виконання завдань?

Головне управління має затверджену штатну структуру, яка налічує 218 працівників. Фактично штат заповнений приблизно на 60 відсотків. На жаль, нам, як і іншим державним структурам не лише на Львівщині, але й в Україні, важко конкурувати за рівнем зарплати з приватним сектором.

Слід відзначити, що ми постійно працюємо над тим, щоб заповнити вакантні посади кваліфікованими, відповідальними та порядними фахівцями. Також активно намагаємося залучити молоді кадри. У нас підписані відповідні договори із закладами вищої освіти, такими як НУ «Львівська політехніка», Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. У Головному управлінні часто проходять виробничу практику студенти, які згодом приходять до нас працювати.

Крім того, хочу зауважити, що **наші працівники розуміють важливість тієї роботи, яку вони виконують**. Тож викладаються на повну, щоб забезпечити виконання всіх поставлених перед управлінням завдань. І як підтверджують показники роботи – нам це

Ольга Орестівна Вільхова очолює Головне управління Держпраці у Львівській області з 26 червня 2015 року.

Закінчила ЛДУ «Львівська політехніка» зі спеціальності «менеджмент організацій» і Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України зі спеціальності «державне управління», присвоєна кваліфікація – магістр державного управління.

У березні 2020 року за самовіддане служіння українському народу та з нагоди Дня українського добровольця Мінборони України нагородило Ольгу Вільхову відзнакою – медаллю «За сприяння Збройним Силам України».

здається. Тому хочу подякувати колективу за якісне виконання посадових обов'язків та особистий внесок у загальні результати роботи управління.



ФОКУС УВАГИ – НА ПОРУШНИКАХ

– Як Ви оцінюєте стан охорони праці на підприємствах Львівської області?

Якщо оцінювати стан охорони праці на підприємствах за результатами перевірок, то зазвичай інспектори виявляють порушення майже в усіх суб'єктів господарювання. У когось є недоліки в роботі з інструкціями, інші порушують порядок проведення навчання та перевірки знань з питань ОП, хтось має проблеми з отриманням дозволів на роботу об'єктів підвищеної небезпеки тощо.

Серед найкращих щодо питань ОП – переважно підприємства з іноземними інвестиціями. Там відразу можна побачити дотримання вимог безпеки не тільки на папері. Вони дійсно скеровують кошти й уживають заходів для запобігання настанню нещасних випадків. Крім того, деякі підприємства, які тільки розвиваються, прагнуть виходити на міжнародні ринки і усвідомлюють, що це можливо зробити, лише маючи гарну репутацію. Одним з основних складників якої є соціальна відповідальність перед своїми працівниками.

Є й такі суб'єкти господарювання, де стан безпеки та гігієни праці на доволі низькому, навіть на незадовільному рівні. До охорони праці на них ставляться поверхнево або й узагалі формально. Коштів на поліпшення умов праці виділяють недостатньо чи неефективно їх використовують. Саме на таких підприємствах ми фокусуємо нашу увагу та основні зусилля.

Причини такої ситуації також різні. З-поміж іншого, **незадовільний фінансовий стан підприємств; у бюджетних організаціях – брак коштів.** А часто це **безвідповідальне ставлення до питань ОП власників, керівників суб'єктів господарювання, інженерів з ОП.** Але приємно відзначити, що ситуація змінюється після того, як такі підприємства перевіряють наші інспектори. Як я вже казала, 2021 року 95% порушень було усунуто на виконання внесених приписів у встановлені терміни.



Директор Львівського ОЦЗ В. Барилук, О. Вільхова і голова Об'єднання профспілок Львівщини Р. Дацько (зліва направо)

– Ольго Орестівно, які порушення найчастіше фіксують?

Серед **порушень, що їх найчастіше виявляють інспектори під час перевірок**, можна виокремити такі:

- ☑ недотримання термінів планового технічного обслуговування та ремонтів технологічного обладнання;
- ☑ непроведення інструктажів, навчань і перевірки знань з питань ОП;
- ☑ виконання робіт підвищеної небезпеки без оформлення нарядів-допусків;
- ☑ експлуатація обладнання без захисних кожухів на елементах обертання;
- ☑ незабезпечення засобами індивідуального захисту;
- ☑ непроведення ідентифікації об'єктів підвищеної небезпеки;
- ☑ немає дозвільних документів і декларацій відповідності матеріально-технічної бази.

Цей перелік можна продовжувати й далі. Переважна більшість суб'єктів господарювання розуміє, що іншого варіанта, ніж усунути порушення, у них немає. Хто не розуміє – витрачає зайвий час у судах, а в результаті все ж таки зобов'язаний усунути недоліки згідно з рішенням суду.

Превентивна робота, яка було проведено 2021 р., показала, що до суб'єктів господарювання можна достукатись і переконати їх в обов'язковості дотримання норм чинного законодавства. Буває, що інспектори виявляють небезпеки під час проведення превентивних заходів, і, що приємно, суб'єкти господарювання оперативно їх усувають.

– Які звернення або скарги громадян, працівників надходять до управління?

Найчастіше громадяни звертаються до Головного управління **з питаннями щодо невиклати зарплати та інших гарантованих державою виплат.** Частина звернень надходить щодо порушення прав на належне оформлення трудових відносин, незаконне звільнення. Близько 8% звернень – **з питань ОП.** Зокрема, це скарги на порушення вимог безпеки під час організації експлуатації кранів на будівельному майданчику; технічні несправності технологічного транспортного засобу; недотримання вимог безпеки під час організації та ведення робіт на будмайданчиках.

Загалом упродовж року надійшло понад 1,4 тис. звернень. Кожне звернення фахівці детально вивчають, перевіряють викладену інформацію та вживають усіх передбачених чинним законодавством заходів для усунення порушень прав громадян. Зазвичай **роботодавці усувають порушення, щойно дізнавшись, що працівники звернулися по допомогу до управління.** Інші – у межах проведення перевірок, які відбуваються з метою розгляду звернення.



ДОВОДИМО СВОЮ ПРАВОТУ В СУДІ

– Чи судяться з управлінням і з якими вимогами позивачі йдуть до суду?

Управління веде активну претензійно-позовну роботу. Усі юристи відділу юридичного забезпечення свій робочий день переважно проводять у судових засіданнях. Здебільшого це стосується **позовів суб'єктів господарювання про визнання протиправними та скасування постанов про накладення штрафів за порушення законодавства** про працю та зайнятість населення.

До прикладу, підприємство намагалося в судовому порядку визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу на суму понад 1 млн грн. Під час перевірки, яку, до речі, було проведено з метою розгляду колективного звернення працівників цього підприємства щодо порушення їхніх трудових прав, інспектори праці виявили факт **підміни трудових відносин з вісьмома працівниками договорами цивільно-правового характеру.** Працівники виконували трудові функції охоронників і прибиральників.

Попри те, що суд першої інстанції підтримав позицію підприємства, в апеляційному суді Головне управління довело, що між підприємством та працівниками таки були трудові відносини. А постанова ГУ про накладення штрафу – правомірна. Це рішення набрало законної сили.

Загалом щодо цієї категорії справ за позовами до управління впродовж минулого року на розгляді судів перебувало 104 справи. Слід відзначити, що **більшість прийнятих судами рішень – на нашу користь**.

Є й інші категорії справ. У нас була справа за позовом одного товариства про скасування нашого припису, яким підприємство зобов'язало провести повторне розслідування нещасного випадку. Мотивація – відсутність підстав для повторного розслідування та повноважень у Головного управління ініціювати повторне розслідування.

У січні цього року Верховний Суд ухвалив остаточне рішення щодо зазначеної справи: судові рішення суддів першої та апеляційної інстанцій залишити без змін, а скаргу товариства – без задоволення. Отже, **управління довело правомірність винесеного припису**. А роботодавцю таки доведеться **забезпечити проведення повторного та повного розслідування нещасного випадку**, що стався із працівником.

Також упродовж минулого року у двох справах щодо оскарження актів спецрозслідувань суди прийняли два рішення на користь Головного управління.

До прикладу, УВД ФССУ у Львівській області звернулося до суду із заявою про скасування акта розслідування причин виникнення у працівника професійного хронічного захворювання за формою П-4. Основним обґрунтуванням позовних вимог було допущення Головним управлінням недоліків, які стосувалися документального підтвердження роботи працівника, а саме водія автомобіля БелАЗ-540, у шкідливих умовах праці. Однак фахівці ГУ довели свою позицію, і суд відмовив Фонду в задоволенні позову.

– Як Вам вдається поєднувати роль мами двох дітей і керівника поважної установи?

Я надзвичайно вдячна Богу за моїх дітей, а також за те, що займаюся справою, яка мені подобається. Діти ростуть, щодня стають більш самостійними та організованими, а донька вже й сама почала трудову діяльність. Також я щиро вдячна своїй мамі за підтримку, адже переконана, що без її допомоги було б важче. Мені пощастило, рідні розуміють і підтримують мене.

Інтерв'ю взято в листопаді 2021 р. Підготувала

Зінаїда Якименко, власкор. Фото з архіву О. Вільхової



» » » » » »

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 Цибульська, провідний інженер технічного управління адміністрації КП «Київський метрополітен»

Ми відновлюємо публікацію цього циклу статей через два роки із дня випуску останнього матеріалу. До вашої уваги експрес-аналіз змін та доповнень, яких зазнали перші двадцять статей Закону України «Про охорону праці» за цей час.

Час минає, завершуються одні міжнародні проекти, розпочинаються інші, змінюються менеджери цих проектів, а тристороннє обговорення законопроекту «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» ще триває¹. Але життя, як то кажуть, не стоїть на місці. Підприємства продовжують працювати, а всі юридичні та фізичні особи повинні дотримуватись вимог чинного Закону України «Про охорону праці» (далі – **Закон**).

Саме це й спонукало нас відновити публікацію циклу «По-новому про відоме, або Читаючи Закон...» через два роки із дня випуску його останньої статті².

Враховуючи те, що за цей час деякі статті Закону, що вже висвітлювались раніше, зазнали певних змін, проведемо їх експрес-аналіз.

¹Робота над проектом нової редакції Закону України «Про охорону праці», який потім було трансформовано в законопроект «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», розпочалася ще 2016 року.

² Цикл статей «По-новому про відоме, або Читаючи Закон» журнал публікував з № 12/2014 по № 11/2019.

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

Стаття 2.

Сфера дії Закону

У липні 2021 року цю статтю доповнено частиною другою згідно із Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – **Закон про стимулювання РЦЕ**), а саме:



«Охорона праці гіг-спеціалістів, які уклали гіг-контракти з резидентом Дія Сіті, регулюється Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», затвердженими з урахуванням його положень внутрішніми документами резидента Дія Сіті та укладеними з гіг-спеціалістами гіг-контрактами».



Тобто зазначене доповнення частково вивело зі сфери дії Закону спеціалістів, які працюють у галузі інформаційних технологій на юридичну особу, яка згідно із Законом про стимулювання РЦЕ набула статусу резидента Дія Сіті та відповідно до інформації, що міститься у реєстрі Дія Сіті, перебуває у зазначеному статусі. Водночас частина друга ст. 2 Закону дає зрозуміти, що такі спеціалісти не будуть повністю позбавлені соціальних гарантій.

Чому частково? Чому не повністю? З цим потрібно розібратися докладніше.

Відповідно до Закону про стимулювання РЦЕ спеціалісти можуть залучатися резидентом Дія Сіті у межах здійснення видів діяльності, передбачених частиною четвертою ст. 5 Закону про стимулювання РЦЕ, на підставі трудового контракту, гіг-контракту, цивільно-правового чи господарсько-правового договору про виконання робіт (надання послуг).

Оскільки трудовий контракт є особливою формою трудового договору, то сфера дії Закону **поширюється** на зазначені правовідносини. Крім цього, відповідно до частини третьої ст. 16 Закону про стимулювання РЦЕ, втрата роботодавцем статусу резидента Дія Сіті не призводить до припинення трудових відносин за трудовим контрактом та не впливає на чинність трудового контракту, у тому числі окремих його положень.

У свою чергу варто нагадати, що на правовідносини між замовником і виконавцем (фізичною особою) згідно із цивільно-правовими договорами (договір підряду, договір на надання послуг) дія Закону **не поширюється**. Оскільки вони спрямовані на отримання конкретного результату, а вся відповідальність за організацію праці при цьому зазвичай покладається на самого виконавця. Винятком можуть стати лише ті цивільно-правові договори, щодо яких буде доведено наявність у них характерних для трудових договорів положень (наприклад, встановлено трудовий розпорядок, соціальні гарантії тощо).

У господарсько-правових договорах про виконання робіт (надання послуг) і замовником, і виконавцем зазвичай є юридичні особи. Отже, у разі залучення працівників юридичної особи-виконавця юридична особа-замовник не є їх роботодавцем і несе за них відповідальність суто відповідно до положень договору.

Так було й раніше, але з прийняттям Закону про стимулювання РЦЕ з'явився ще один варіант оформлення правовідносин (так би мовити перехідний) – гіг-контракт.

Правовідносини за гіг-контрактами не підпадають під дію Закону, оскільки це вид цивільно-правового договору. За відсутності підтверджень, що резидент Дія Сіті ввів фізичну особу в оману щодо правової природи вчиненого правочину, укладення та/або виконання гіг-контракту не може вважатися вступом у трудові відносини.

Проте, на відміну від традиційних цивільно-правових договорів, гіг-спеціалістам у гіг-контракті встановлюються умови для виконання робіт (надання послуг) та соціальні гарантії, що не можуть бути гірші, ніж визначені Законом про стимулювання РЦЕ. Наприклад, щодо:

☑ **встановлення максимальної тривалості роботи** на тиждень (може бути погоджена умова щодо ненормованого часу для виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом, але тижнева норма у 40 годин залишається незмінною);

☑ **забезпечення гіг-спеціаліста обладнанням** та іншими засобами, необхідними для виконання робіт (надання послуг), або забезпечення компенсаційних виплат, у разі використання гіг-спеціалістом власного обладнання;

☑ **щорічної оплачуваної перерви** у виконанні робіт (наданні послуг) (тривалість зазначеної перерви – 17 робочих днів, якщо гіг-контрактом не визначено більшу тривалість такої перерви);

☑ **страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності** (резидент Дія Сіті зобов'язаний нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за гіг-спеціаліста у розмірі, визначеному відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»);

До відома

Гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем.

Ст. 1 Закону про стимулювання РЦЕ

Трудовий контракт – особлива форма трудового договору, у якій строк дії договору, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Ст. 21 Кодексу законів про працю України

Стаття 16 Закону про стимулювання РЦЕ встановлює, що трудовий контракт може укладатися з метою забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін.

Гіг-контракт – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V Закону про стимулювання РЦЕ.

Ст. 1 Закону про стимулювання РЦЕ



До відома

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.

Ст. 60¹ Кодексу законів про працю України

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Ст. 60² Кодексу законів про працю України

Основні відмінності між надомною та дистанційною роботами полягають у:

– місці виконання робіт (надомні працівники – за визначеною у трудовому договорі адресою, дистанційні – у будь-якому місці на власний вибір);

– режимі роботи (надомні працівники дотримуються загального режиму роботи підприємства, установи чи організації, дистанційні – розподіляють робочий час на власний розсуд, на них правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються).

Типові форми трудового договору про надомну роботу та про дистанційну роботу затверджені наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 06.07.2021 за № 886/36508.

☑ **права на допомогу** по тимчасовій непрацездатності (така допомога надається в порядку та розмірах, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»);

☑ **перерви у виконанні робіт** (наданні послуг) у зв'язку з вагітністю та пологами (тривалість такої перерви становить не менш як 70 календарних днів до передбачуваної дати пологів, зазначеної в медичному висновку, і не менш як 56 (у разі ускладнення пологів або народження двох чи більше дітей – 70) календарних днів після пологів, починаючи з фактичного дня пологів);

☑ **виплати допомоги** по вагітності та пологах, у тому числі у разі усиновлення (розраховується та здійснюється в порядку, передбаченому Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»);

☑ **односторонньої відмови резидента Дія Сіті від гіг-контракту у період вагітності** гіг-спеціаліста та протягом перерви у виконанні робіт (наданні послуг) у зв'язку з вагітністю та пологами (одностороння відмова заборонена протягом всього цього періоду);

☑ **односторонньої відмови резидента Дія Сіті від гіг-контракту у період тимчасової непрацездатності** гіг-спеціаліста (одностороння відмова заборонена, крім випадку тимчасової непрацездатності, що безперервно триває більше одного місяця).

Звертаємо Вашу увагу на два дуже важливі моменти стосовно гіг-контрактів:

1 Цивільно-правовий договір не вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо не зазначено про укладення саме гіг-контракту.

2 У разі втрати юридичною особою статусу резидента Дія Сіті гіг-контракт вважається припиненим в останній день третього календарного місяця, що слідує за календарним місяцем, в якому внесено запис про втрату статусу резидента Дія Сіті до реєстру Дія Сіті, якщо гіг-контрактом не встановлено менший строк та якщо гіг-контракт не припинено раніше з іншої підстави.

Пандемія коронавірусу не могла не позначитись на функціонуванні вітчизняних підприємств, установ та організацій, яким довелося вносити корективи в організацію своїх виробничих процесів та адаптувати форми роботи своїх працівників до реалій сьогодення.

Отже, з 27 лютого 2021 р., із набранням чинності ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», в Україні було запроваджено дві самостійні форми організації праці: **дистанційну й надомну**. Саме ці дві нові форми організації праці стали причиною внесення змін та доповнень у ст. 5, 13 та 14 Закону.

Стаття 5.

Права на охорону праці під час укладання трудового договору



Частина друга ст. 5 Закону в новій редакції встановлює, що під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Такий виняток для працівників, які укладатимуть трудовий договір про дистанційну роботу чи про надомну роботу, пояснюється власне суттю цих форм організації праці. Вони – віддалені, тобто роботи виконуватимуться поза межами виробничих та робочих приміщень роботодавця, тому своє робоче місце обиратиме сам працівник, не роботодавець.

Стаття 13.

Управління охороною праці та обов'язки роботодавця

У лютому 2021 року цю статтю було доповнено частинами четвертою, п'ятою та шостою, що стосуються обов'язків та відповідальності роботодавця під час укладення із працівником трудового договору про дистанційну роботу чи про надомну роботу.



Отже, на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема за допомогою відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

При виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

З огляду на це останнє, роботодавець має забезпечити дистанційного чи надомного працівника обладнанням та засобами для виконання професійних

обов'язків. Неодмінно безпечними та в належному стані. Також він організовує встановлення й обслуговування цих засобів та оплачує витрати, пов'язані з їх використанням. Працівник, у свою чергу, матеріально відповідає за їхню втрату, нестачу або пошкодження.

Якщо працівник використовує власні засоби для потреб підприємства, то відповідно до ст. 125 Кодексу законів про працю України має право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію) та витрати на їх використання (електроенергія, інтернет, заміна витратних матеріалів). Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням із працівником.

Отже, роботодавець, відправивши працівника (за його згодою або попередивши за два місяці) на дистанційну чи надомну роботу, несе за нього хоч і обмежену, але все одно відповідальність.



Стаття 14.

Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці

Одночасно з доповненням ст. 13 Закону було доповнено також цю статтю (новою є частина третя). Зазначені доповнення:

- ☒ стосуються самостійного визначення працівником, який працює за трудовим договором про надомну чи дистанційну роботу, свого робочого місця;
- ☒ встановлюють відповідальність такого працівника за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на своєму робочому місці.

Ще раз наголошується, що роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи, хоча це вже є дублюванням правової вимоги попередньої статті, що не відповідає правилам нормотворчої техніки.

У наступній статті циклу розглянемо ст. 21 «Додержання вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва».

Консультант НА ДОПОМОГУ

Правило лікаря «не зашкодь» не менш важливе і в іншій сфері діяльності – послугах щодо консультування. Якщо підприємство приймає рішення про залучення консультанта для розвитку та поліпшення своєї системи професійного здоров'я і безпеки на основі вимог стандарту ISO 45001:2018, то перед підприємством постає питання про вибір такого консультанта. Як керувати ризиками та можливостями під час цього вибору, читайте у статті.



Євген Годнєв,
сертифікований консультант
з управління (СМС),
директор ТОВ «Хелікс»

Із діалога директора підприємства та консультанта з управління:

- Мені потрібен консультант щодо стандарту ISO 45001:2018 із найліпшим поєднанням ціна – якість.
- Гаразд. Я постараюся відповідати цьому критерію. З ціною все зрозуміло, але мені потрібно знати, що ви маєте на увазі під поняттям «якість послуг консультанта».
- Добре. По-перше, це...?!... Так, якщо чесно, то я не думав, що визначити так складно!
- Може, давайте поставимо запитання інакше: яких результатів ви очікуєте від моєї роботи?

Отже, стандарт ISO 45001:2018 «Системи менеджменту професійного здоров'я та безпеки. Вимоги з настановами щодо застосування». У назві стандарту виділимо два слова, які визначили зміст цієї статті – «системи менеджменту». Це означає, що у разі прийняття рішення підприємством щодо потреби залучення консультанта для поліпшення системи управління охороною праці на основі вимог стандарту ISO 45001:2018, має йтися не тільки про залучення кон-

сультанта, а **консультанта з управління**. Який має всі потрібні підтверджені компетенції, методи та методики для здійснення таких проєктів.

Стандарт ISO 20700:2017 «Директиви для послуг з управлінського консультування» розроблено саме для створення прозорого, зрозумілого порядку надання такого типу послуг. Докладніше – у статті.

1. ПОСЛУГА З УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ. ПРАВИЛО ЛІКАРЯ «НЕ ЗАШКОДЬ»

У роботі консультанта з управління, особливо того, хто працює зі стандартом ISO 45001:2018, важливим є дотримання кількох правил:

- консультант завжди прагне бути корисним;
- консультант завжди зберігає контакт із наявною на цей момент реальністю;
- в основі відносин консультанта та замовника лежать допомога та взаємоповага;
- консультант розуміє ступінь своєї непоінформованості про підприємство замовника;
- вибір часу реалізації запланованих дій має вирішальне значення;
- якщо консультант сумнівається, відчуває труднощі, він говорить про це;
- соціальна відповідальність.

Яка може бути шкода від консультанта?

- створення ілюзії легкості досягнення бажаних результатів;
- особиста некомпетентність консультанта та на її основі рекомендації, рішення. У сфері охорони праці це може мати трагічні наслідки;
- прагнення продати клієнту те, що він уміє, а не те, що тому справді потрібне;
- прямий обман клієнта;
- недотримання етичних норм поведінки;
- нерозуміння специфіки роботи компанії клієнта, отже – і специфіки у сфері охорони праці;
- безсистемність у наданні консультаційних послуг;
- робота з проблемами, що вирвані з контексту компанії.

Можливо, цей список можуть продовжити компанії, які вже працювали з консультантами з управління та отримали негативний досвід.

Управлінське консультування належить до надання послуг. Послуга характеризується тим, що вона може надаватися лише за безпосередньої участі двох сторін. Крім того, послугу можна оцінювати як за кількісними, так і за якісними показниками.

Між компанією та консультантом з управління має бути встановлено зрозумілі для обох сторін правила роботи, починаючи з надання консультантом інформації про себе, свої послуги, компетенції, кваліфікацію та до завершення проекту з оцінкою досягнутих результатів, навіть негативних.

Для забезпечення такого підходу рекомендується використовувати ISO 20700:2017. Стандарт прийнято як національний ДСТУ ISO 20700:2017.

Стандарт встановлює (рекомендує) вимоги щодо порядку надання послуг з управлінського консультування. Дотримання цих вимог (рекомендацій) створює передумови для обох сторін вибудовувати прозорі та зрозумілі взаємини під час отримання/надання послуг з управлінського консультування, що є обов'язковою умовою для досягнення запланованого результату. Слід зазначити, що результат може бути негативним. Хоча, звісно, негативного результату ніхто не планує.

У стандарті ISO 20700:2017 є визначення поняття «**послуга з управлінського консультування**» – набір міждисциплінарних заходів інтелектуальної роботи у сфері управління, спрямований на створення цінності чи сприяння змінам за допомогою надання рекомендацій та рішень з урахуванням виду діяльності підприємства.

Звернімо увагу на три позиції, без яких послуга з управлінського консультування втрачає сенс:

- інтелектуальна робота;
- створення цінності;
- сприяння змінам.

Інтелектуальна робота для консультанта – це збір, обробка, аналіз інформації з наступною задачею рекомендацій та рішень. Ґрунтується на безперервному процесі навчання консультанта, оцінці своїх сильних і слабких сторін, оцінці досягнення або недосягнення цілей проекту.

Інтелектуальна робота для підприємства – це оцінка та прийняття рішень щодо рекомендацій та рішень консультанта, визначення ризиків та відкриття нових можливостей, перегляд показників, оцінка впливу змін на очікування, бажання заінтересованих сторін у сфері охорони праці. Вона ґрунтується на навчанні персоналу, груповій роботі, управлінні знаннями, розвитку особистих компетенцій, зворотному зв'язку щодо досягнутих результатів, довірі та повазі.

Цінності підприємства. Це переважно питання підприємства. Але консультант може допомогти їх визначити, провівши підприємство через послідовність запитань: від фактів та поточного становища до стратегічних рішень. У сфері охорони праці найвищою цінністю для підприємства є співробітники, їхнє здоров'я та безпека. В одній із компаній я бачив гасло на вході «Безпека – понад усе» та лічильник кількості днів, у які не сталося інцидентів.

Сприяння змінам для консультанта означає інформування → усвідомлення, реагування на ризики та можливості, що виникають.

Сприяння змінам для підприємства означає переконання → залучення → формування поведінки своїх працівників (можна розширити – безпека на основі поведінки), моніторинг показників з ОП, управління змінами, ефективна та працююча система мотивації працівників.

На що потрібно звернути увагу під час надання послуг? Про це чітко сказано у стандарті ISO 20700:2017: «Консультант відповідає за свою роботу, та остаточна відповідальність за ухвалені рішення, наслідки цих рішень, ризики та можливості, вплив на заінтересовані сторони залишається за підприємством». Це дуже важливе положення, дотримання якого спрямоване на унеможливлення виникнення передумов для маніпуляцій результатами, взаємних претензій та звинувачень у разі недосягнення поставленої мети або навіть отримання негативних результатів.

2. БАЗОВІ ЗАСАДИ НАДАННЯ ПОСЛУГ З УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

Що слід урахувати під час надання послуг? На яких засадах слід будувати роботу? Що повинен робити консультант для підприємства та підприємство для консультанта?

2.1. Постійна оцінка та вдосконалення.

У процесному підході використовується принцип «Плануй – Виконуй – Контролюй – Дій». Кожна

складова частина важлива та потребує уваги. Важко виділити складову частину, яка є найважливішою для успіху, становить максимальний ризик або відкриває можливості. Тут важливий саме баланс, системність та усвідомлені дії на кожному з етапів. А тепер про оцінку (контроль). Як часто і коли консультант проводить, самостійно чи на вимогу клієнта, оцінку процесу надання послуг? Які він використовує канали передачі інформації для отримання зворотного зв'язку? Як визначає критерії оцінки? Чи є проведення оцінки обов'язковим згідно з договірними умовами, і як це впливає на вартість послуг? На всі ці запитання мають бути відповіді згідно з ISO 20700:2017. Звернімо увагу, що якщо проведення оцінки не є частиною договірних зобов'язань і не є обов'язковою вимогою з боку клієнта, консультант усе одно повинен самостійно здійснювати таку оцінку для прийняття рішень щодо послуги, що надається. Це частина інтелектуальної роботи та сприяння змінам.

2.2. Нормативно-правова база.

Консультант має враховувати нормативно-правові вимоги, що регулюють діяльність підприємства. Чи консультант повинен знати їх досконало? Головні – так. А для решти є юрисконсульт, інженер з ОП, спеціалізовані інформаційні ресурси.

Під час надання послуг консультант і клієнт повинні дотримуватись законодавчих вимог, які регулюють порядок укладання договорів, розв'язання конфліктних ситуацій, дотримання вимог у сфері охорони праці, пожежної безпеки, а іноді й специфічних вимог, пов'язаних з діяльністю підприємства клієнта. Перелік законодавчих вимог, згідно з ISO 20700:2017, має визначатися на етапі переговорів, формування технічного завдання на надання послуг, підготовки договору. Як часто консультант проходить інструктаж з охорони праці, коли провадить свою діяльність на території підприємства? Фактично це перше, що повинен зробити клієнт, приймаючи консультанта в себе.



2.3. Заінтересовані сторони.

Стандарт ISO 20700:2017 допомагає консультанту, даючи визначення «**заінтересована сторона** – особа, група чи організація, яка має інтерес чи може впливати, підпорядкована впливу чи сприймає себе як об'єкт впливу того чи іншого аспекту завдання». Це класичне визначення, але саме класичне визначення наголошує на важливості цієї частини для консультанта та клієнта. І знову запитання. Як часто консультант обговорює із заінтересованими сторонами хід виконання робіт, проміжні та кінцеві результати? Чи регулює Договір щодо надання послуг із застосування стандарту ISO 45001:2018 відносини із заінтересованими сторонами щодо доступу до інформації, комунікацій, обов'язків? Як ви і ваш клієнт співпрацюєте із заінтересованими сторонами, щоб узгодити їхнє залучення? Все це відповідає вимогам стандарту ISO 45001:2018 (пункт 4.2. Розуміння потреб та очікувань заінтересованих сторін).

2.4. Кодекс етичної та професійної поведінки.

Важливо, щоб прийнятих норм поведінки дотримувалися обидві сторони під час спільної роботи. Стандарт ISO 20700:2017 встановлює (рекомендує) за згодою сторін:

- розробити кодекс етики для проекту;
- прийняти чинний кодекс етики консультанта чи клієнта;
- прийняти чинний кодекс етики однієї із заінтересованих сторін.

Слід зазначити, що кодекс етики поведінки обов'язково має містити:

- соціальну відповідальність;
- конфлікт інтересів.

За вимогами стандарту ISO 20700:2017, консультант повинен знати, що означає та з чого складається поняття соціальної відповідальності. Ця вимога дуже важлива, і саме тому соціальній відповідальності у стандарті присвячено окремий розділ.

В ISO 45001:2018 немає чітко встановленої вимоги щодо наявності на підприємстві Кодексу етики. Але виконання вимог розділу 4.1 має сприяти його появі. Ця вимога захована у потребі визначення внутрішніх факторів (внутрішнього контексту), які впливають на результативність системи менеджменту професійного здоров'я та безпеки.

Як приклад Кодексу етичної та професійної поведінки наводжу приклад із Кодексу етики консультанта з управління Всеукраїнської асоціації консультантів з управління «СМС – Україна»:



Цінність – Чесність

Правила:

- Консультант **повідомляє** клієнту інформацію, важливу для досягнення цілей консультування, навіть якщо вона є неприємною або викликає дискомфорт у клієнта. Він робить це, не принижуючи гідності клієнта.
- Консультант **інформує** всіх заінтересованих осіб про те, хто його клієнт та чиї інтереси він представляє під час вирішення конкретних ситуацій.
- Якщо консультант **не вважає за можливе** (зокрема з етичних міркувань) виконання того чи іншого замовлення чи прохання, він аргументовано і негайно повідомляє про це клієнта.
- Консультант **не бере участі** у консультуванні протиправних дій своїх клієнтів чи колег та у застосуванні клієнтами недобросовісних методів роботи.

Цінність – Професіоналізм

- У публічних виступах, статтях та інших публікаціях консультант – член ВАКУ **не допускає зауважень та висловлювань з неповагою** на адресу колег та всієї професійної спільноти загалом, що дискредитують спільноту.
- Неповага, відкриті погрози та публічно виявлені негативні емоції у консультанта стосовно колег розцінюються як **неетичність поведінки** та розглядаються в Етичному комітеті.
- Консультант **поважає авторські права** колег і не дозволяє собі привласнювати результати їхньої роботи.
- Якщо консультанту стає відомо про неправильне сприйняття результатів його роботи або публічно висловлені сумніви щодо його професіоналізму, він має право звернутися до Етичного комітету.»

2.5. Кваліфікація та компетентність.

«Ми вибираємо, нас вибирають. Як же це часто є співпадає». Клієнт та консультант перебувають у взаємному пошуку. Поки не говоритимемо про клієнта. Говоримо про консультанта. Саме консультант знає свої компетенції, рівень професійної підготовки. Чому це важливо? Консультант з управління повинен шукати та приймати лише ті запити на надання послуг, які він реально здатний виконати. Для системи менеджменту професійного здоров'я та безпеки це дуже важливо. А що визначає цю здатність? Відповіді у стандарті ISO 20700:2017. Ось частина з них: емоційний інтелект, навички розв'язання проблем, керування відносинами, наявність публікацій, керування ризиками,

ситуаційний аналіз, керування змінами та керування якістю, підвищення кваліфікації.

Стандарт ISO 20700:2017 у додатках D, E, F містить рекомендації щодо цього питання.

За цією вимогою є ще один неочевидний дуже важливий результат. Це синергія від роботи консультантів з управління з різною спеціалізацією. Це ефективніше і результативніше, ніж робота одного консультанта – майстра на всі руки. Прикладом таких проєктів «з одних рук» є проєкти за стандартом ISO 45001 та іншими стандартами. На моє глибоке переконання, у команді консультантів із проєктів ISO 45001 мають бути консультанти з компетенціями:

- процеси та процесне управління;
- управління персоналом;
- ризик та інструменти керування ризиками;
- методи статистичної обробки даних;
- розробка стратегії та постановка цілей з компетенціями коуча.

2.6. Комунікації.

Ефективна комунікація дає змогу досягати максимального взаєморозуміння, створює атмосферу довіри та мінімізує ризики. В основі ефективної комунікації лежать компетенції консультанта – забезпечувати, підтримувати та розвивати комунікації. Такі компетенції консультант повинен допомагати розвивати у своїх клієнтів.

Комунікації будують за принципами:

- прозорість;
- адекватність;
- надійність;
- відповідальність;
- сприйнятливість.

Належить правильно вибирати канали та способи комунікації. Консультант має запропонувати найрезультативніші методи. Не можна зловживати письмовою комунікацією (нині це електронна пошта). Дослідження показали, що ККД письмового повідомлення становить лише 30% від ККД усного міжособистісного спілкування (рис. 1). Не можна забувати про це. Дуже важливі канали зворотного зв'язку.

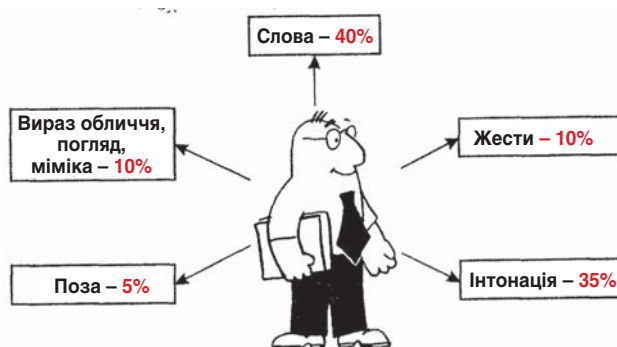


Рис. 1. Канали надходження інформації

2.7. Захист інформації та конфіденційність.

Із договору:

«7. Умови конфіденційності.

7.1. Сторони зобов'язані забезпечити конфіденційність інформації, яка стає відомою у зв'язку з виконанням Сторонами цього Договору протягом 5 (п'яти) років з моменту укладення цього Договору».

Питання захисту інформації та конфіденційності регулює чинне законодавство України.

Стандарт ISO 20700:2017 звертає увагу на те, що комунікації між консультантом, клієнтом та заінтересованими сторонами слід будувати з урахуванням захисту інформації та забезпечення конфіденційності. Тут бачимо вимоги до забезпечення інформаційної безпеки – способи передачі, канали передачі, права доступу, зберігання, захист, обробка. Окрема увага – до зберігання та захисту. Якщо йдеться про паперові носії, це одні вимоги. Папір боїться вологи. Якщо це інформація в електронному вигляді, то одна з вимог – відповідні умови в серверних кімнатах.

Вимоги щодо захисту інформації та конфіденційності можуть застосовуватись і після завершення проекту, що відображають у Договорі.

Робота з інформацією пов'язана з етичними моментами. Консультант з управління повинен зберігати довіру та впевненість Клієнтів протягом усього проекту та після його завершення. Консультант з управління відповідає за конфіденційність даних, які йому стали відомі під час виконання проекту.

Важливою є вимога ISO 20700:2017 – консультанту не слід використовувати дані та інформацію заінтересованих сторін без їхнього дозволу.

2.8. Захист інтелектуальної власності.

Питання інтелектуальної власності регулюються законодавством України. Відповідно до ст. 41 Закону України «Про власність» об'єктами права інтелектуальної власності є наукові, літературні та мистецькі твори, відкриття, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, знаки для товарів та послуг, результати науково-дослідних робіт та інші результати інтелектуальної праці. Законодавство про інтелектуальну власність нагадує багаторівневу конструкцію, на першому рівні якої розташований ЦКУ та ГКУ, на другому – спеціальні закони у сфері інтелектуальної власності, а на наступних рівнях – закони та підзаконні акти, що стосуються окремих питань у сфері права інтелектуальної власності. Чи повинен консультант з управління досконало знати їх? Напевне, ні. Для цього є юристи та консультанти з питань інтелектуальної власності. Але підготовку,

навчання за загальними, базовими принципами консультант має пройти.

На що потрібно звертати увагу. Стандарт ISO 20700:2017 дає однозначну відповідь. Уже на етапі погодження технічного завдання, підготовки договору консультант та замовник мають узгодити права інтелектуальної власності, які можуть виникнути щодо результатів/продуктів проекту, як от власність, право на використання чи право на передачу.

Консультант з управління може мати права інтелектуальної власності на авторські методики, бізнес-моделі, інструменти. В Україні є прецеденти, коли консультанти з управління зареєстрували свої права. Це може бути одним із інструментів, що обмежує бездумне тиражування чужих рішень. В Україні я ще не чув про судові процеси щодо захисту інтелектуальної власності, де позивачем чи відповідачем був би консультант з управління.

Із Договору:

«6. Права власності.

6.1. Науково-технічна продукція (документація), яку розроблено в процесі виконання робіт за Договором, є власністю тільки Замовника.

6.2. Виконавець зобов'язується не використовувати документацію та будь-яку іншу інформацію, отриману в межах виконання цього Договору, в особистих цілях або на користь третіх осіб.

6.2. У разі порушення положень цього розділу Виконавець зобов'язується відшкодувати Замовнику збитки у повному обсязі відповідно до положень чинного законодавства».

2.9. Здоров'я та безпека.

Як часто консультант з управління проходить інструктаж з охорони праці, коли розпочинає проект у клієнта? І не важливо, підприємство це чи офіс. Як часто консультант обговорює з клієнтом питання своєї безпеки та просить провести інструктаж? Зберегти здоров'я консультанта під час проекту важливо та потрібно. І тому стандарт ISO 20700:2017 встановлює вимоги (рекомендації):

- постійно вести діалог із клієнтом щодо керування ризиками, пов'язаними зі здоров'ям та безпекою консультанта та заінтересованих сторін;
- договір повинен містити інформацію щодо ризиків для здоров'я та безпеки консультанта;
- питання охорони здоров'я та безпеки праці повинні обговорюватись на етапі переговорів, підготовки технічного завдання. В окремих випадках це може бути окремий, спеціальний розділ у технічному завданні.

У своїх договорах я передбачаю забезпечення охорони здоров'я та безпеки праці, запроваджуючи **вимоги до Замовника**:

- негайно повідомляти Виконавця про будь-які події чи обставини, які стали йому відомі під час отримання консультаційних послуг згідно з предметом цього Договору, які можуть завдати шкоди реалізації Договору або персоналу Виконавця;
- провести інструктаж персоналу Виконавця з питань охорони праці».

А також **вимоги до Виконавця**:

- негайно повідомляти Замовника про будь-які події чи обставини, що стали йому відомі під час надання консультаційних послуг згідно з предметом цього Договору, які можуть завдати шкоди реалізації Договору або персоналу Виконавця;
- дотримуватись встановлених правил у сфері охорони здоров'я та безпеки праці.

2.10. Соціальна відповідальність.

Поняття соціальної відповідальності ми звикли зустрічати серед компаній/підприємств, які позиціонують себе як успішні. З чого ж складається це поняття? Відповідь є у стандарті ISO 26000 «Настанови щодо соціальної відповідальності».

Є ще один стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». ISO 26000 не призначено для сертифікації. Можливо, саме тому його рідко використовують українські компанії, але стандарт дуже практичний. SA 8000 – стандарт за обсягом невеликий. Але він передбачає виконання п'яти міжнародних конвенцій, 19-ти конвенцій МОП, трьох рекомендацій МОП, Загальної декларації прав людини, Керівних принципів ООН. Можливо, саме тому в Україні є лише чотири підприємства, які є в міжнародному реєстрі сертифікованих підприємств на відповідність вимогам SA 8000.

Визначення з ISO 26000:

• **соціальна відповідальність** (social responsibility) – відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство та довкілля через прозору та етичну поведінку, що сприяє стабільному розвитку, зокрема здоров'ю та добробуту суспільства; враховує очікування заінтересованих сторін; відповідає чинному законодавству та узгоджується з міжнародними нормами поведінки; інтегрована в діяльність всієї організації та застосовується у її відносинах.

• **стабільний розвиток** (sustainable development) – розвиток, що відповідає потребам сьогодення, не ставлячи під сумнів можливості майбутніх поколінь задовольняти свої потреби.

Слід зазначити, що, застосовуючи стандарт ISO 45001:2018, підприємства створюють умови для переходу до соціальної відповідальності.

Консультант з управління повинен ставити собі запитання: як моя робота впливає і який робить внесок у соціальну відповідальність мого клієнта? Наскільки мої відносини з клієнтом прозорі та етичні? Чи враховую я інтереси заінтересованих сторін мого клієнта і що я, як консультант з управління, роблю для цього? Фактично вимоги щодо соціальної відповідальності виводять консультанта з управління за межі підприємства клієнта та за тимчасові межі проекту.

2.11. Гарантії.

У стандарті ISO 20700 зазначено, що консультант з управління повинен вести переговори та погоджувати умови будь-яких гарантії своїх послуг. У розділі «Терміни та визначення» також немає визначення, що слід розуміти під гарантією під час надання послуг з консультування. Спробуємо розібратися. До одного із проявів гарантійних зобов'язань, на мою думку, належить розділ «Форс-мажор» у Договорі на надання



послуг. У розділі зазначено, за яких обставин може бути зупинено надання послуг та згоду сторін, про те, що вони робитимуть у цьому разі. Але це лише частина. Що ще може гарантувати консультант з управління? Чи можна вважати гарантією, коли в договорі прописують фрази «гарантуємо проходження сертифікаційного аудиту з позитивними результатами» чи «ви навчитеся...», чи це маніпуляція клієнтом?

Надавати гарантії під час надання послуг складно. Чому? Під час надання послуг є дві сторони: той, хто надає, і той, хто отримує. До того ж отримання послуг – це не пасивна участь, а безперервний процес взаємодії сторін, де кожна зі сторін залежить одна від одної. І як не згадати про зворотний зв'язок? Крім того, може спрацювати людський фактор, або проект піде синусоїдою вниз, або відбудуться зміни у зовнішньому контексті. То що ж може гарантувати консультант? Я поділю на дві частини. Перша частина – гарантувати клієнту, друга – гарантувати собі.

Список гарантій клієнту (зазвичай, їх записують в умовах договору) містить, але не обмежується:

- наявність компетенцій та кваліфікації, технічних можливостей, потрібних для надання послуг;
- управлінська компетентність (управління проектами);
- фінансова спроможність, не банкрут;
- досвід та репутація;
- не перебуває під слідством або не був засуджений за кримінальний злочин, пов'язаний з професійною діяльністю або поданням неправдивих заяв;
- етичність поведінки;
- дотримання умов конфіденційності;
- відсутність заборгованостей із виплат усіх податків;
- правомочність укладання договору.

Список гарантій консультанта самому собі містить, але не обмежується:

- чітке розуміння очікувань клієнта та результатів, які клієнт хоче отримати;
- здатність виконати прийняті на себе зобов'язання;
- розуміння ризиків, які можуть бути під час проекту;
- розуміння ступеня своєї непоінформованості про компанію клієнта;
- спиратися на наявну культуру та систему мотивації в компанії клієнта;
- у разі сумнівів ділитися проблемою з клієнтом та залучати його до ухвалення рішення, що робити далі;
- отримання допомоги від колег у разі потреби;
- інформування клієнта про потребу звернути увагу на проблеми, що виявлено під час виконання проекту, які не можуть бути розв'язані у межах проекту.

Надання гарантій та етична поведінка консультанта з управління нерозривні. Надання гарантій не повинно бути інструментом маніпуляції, а якщо ще жорсткіше, не повинно бути інструментом обману клієнта.

2.12. Керування ризиками та якістю.

Консультант з управління повинен керувати ризиками. Тут йдеться про комерційні ризики та ризики, пов'язані з проектом. У стандарті ISO 20700:2017, у додатку G, подано рекомендації щодо керування ризиками. Керування ризиками починається вже на етапі з'ясування потреб клієнта та ведення переговорів (контрактинг).

Консультант з управління повинен мати свої внутрішні процедури керування ризиками, зокрема ризиками, пов'язаними з прийняттям зобов'язань перед клієнтом.

Із Пропозиції про надання послуг:

«4. Ризики за проектом.

- Проранжуйте, будь ласка, від 0 до 5 наслідки, 5 – максимальне значення.
- Вкажіть, будь ласка, можливість виникнення ризику в ході проекту від 0 до 5. 5 – максимальна можливість.
- Визначте критичний рівень ризику.
- Обговоріть із консультантом заходи щодо зниження рівня ризику.
- Під час проекту виконуйте призначені заходи, здійснюйте моніторинг для унеможливлення прояву ризику.»

№ з/п	Найменування ризику	Наслідки	Імовірність
1	Великий обсяг інформації, який доводиться засвоювати під час робіт		
2	Від консультанта очікують розв'язання всіх проблем компанії		
3	«Адаптація» стандартного комплексу документів для сертифікації		
4	Формальний підхід до роботи з боку компанії		
5	Бажання працівників мінімізувати свою участь за рахунок застосування шаблонів документів		
6	Відсутність мультиплікаційного ефекту передачі знань		
7	Сприйняття з боку працівників клієнта робіт із застосування стандарту як чергової кампанії з підвищення безпеки		
8	Підміна понять: програмне забезпечення підміняє собою систему менеджменту компанії		
9	Складність розв'язання проблем, для розв'язання яких потрібні додаткові знання, навички, вміння		
10	Недостатнє розуміння вимог стандарту на етапі переддоговірної роботи		
11	Формальний підхід до роботи з боку консультанта		
12	Консультанта сприймають як додаткову статтю витрат		
13	Невідповідність особистісних, комунікаційних та професійних компетентностей консультанта базовим цінностям компанії		
14	Будь-які рекомендації консультанта розглядаються як небажане втручання в наявну систему управління		
15	Недотримання договірних зобов'язань щодо оплати консультаційних послуг		
16	Наявність невідповідностей за результатами сертифікаційного аудиту		

Із Рекомендацій щодо виконання проекту. Розділ «Ризики»:

«Звертаю вашу увагу, що робота над системою менеджменту професійного здоров'я та безпеки пов'язана з отриманням працівниками підприємства нових знань та навичок, які формуються під час проведення навчання та

робіт згідно з рекомендаціями у супроводі консультанта з управління. Ці знання та навички співробітники повинні використовувати під час роботи, вони мають стати частиною корпоративної культури, культури безпеки. Це вагомий аргумент, який дає змогу мені привернути вашу увагу до рівня відвідування та присутності працівників на загальному навчанні. Відповідно до умов Договору підприємство «Забезпечує умови для проведення навчання, наявність та відвідування персоналу. Складає протокол навчання. Відсутніх працівників навчає самостійно».

Якщо проєкт складний і великий, керування ризиками може бути виділено в окремий блок, для якого потрібні окремі ресурси. Наприклад, страхування реалізації проєкту чи результатів.

2.13. Управління проєктом.

Стандарт ISO 20700:2017 не встановлює жодних обмежень щодо тривалості, складності, обсягів послуг. Стандарт фокусується на результатах управлінського консультування. Згідно із стандартом ISO 45001:20018 – це результативна система менеджменту професійного здоров'я та безпеки.

Підіб'ємо підсумок усього, що написано вище, у вигляді діаграми (рис. 2).

3. ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ. КРОК ЗА КРОКОМ

Надання послуг з управлінського консультування – це системна діяльність. І, як у будь-якій системі, вилучення однієї зі складових частин системи або не-



достатня увага до неї призводить до прояву ризиків, зниження стійкості, втрати результативності та вкрай низької ефективності системи.

Стандарт ISO 20700:2017 рекомендує логічну послідовність. Базова структура надання послуг щодо управлінського консультування містить:

- розуміння консультантом з управління зовнішнього контексту ведення бізнесу клієнта;
- розуміння консультантом з управління внутрішнього контексту клієнта;
- вибір постачальника послуг із управлінського консультування;
- переддоговірну роботу (контрактинг);
- виконання робіт, надання послуг;
- завершення;
- подальші дії.

Якщо працювати зі стандартом ISO 45001:20018, є всі вказані вище складові частини.

3.1. Розуміння консультантом з управління зовнішнього контексту ведення бізнесу клієнта.

Стандарт ISO 20700:2017 наголошує, що треба розуміти зовнішнє бізнес-середовище клієнта та критично оцінювати свої можливості як консультанта. Тут не зайвим буде згадати про спеціалізацію та принцип лікаря «не зашкодь» у роботі консультанта з управління. Наприклад, стоматолог добре розуміється на карієсі, але нічим не може допомогти у разі загострення апендициту. Є консультанти з управління, які працюють в одній чи двох галузях. Можливо, це правильне рішення. Але є такі, що беруться за підприємства з будь-якої галузі. Наскільки це допустимо?

3.2. Розуміння консультантом з управління внутрішнього контексту клієнта.

Працюючи з клієнтом, консультант з управління витрачає свій час та ресурси, щоб зрозуміти внутрішній контекст (середовище) компанії. Якщо звернутися до ISO 9001:2015, то внутрішній контекст містить: цінності, культуру, знання та показники функціонування підприємства. Стандарт ISO 45001:2018 також містить вимоги щодо внутрішнього контексту.

Це одна зі складових частин успішного проходження проєкту та досягнення запланованих результатів. Нерозуміння з боку консультанта внутрішнього контексту може істотно ускладнити його роботу, коли рекомендації та рішення не знаходять відгуку та підтримки у співробітників компанії, створюватимуть напруженість у взаєминах між учасниками проєкту, можуть навіть завдати шкоди. Внутрішній контекст тісно пов'язаний із організаційними патологіями, які має враховувати консультант. Робота з внутрішнім контекстом складна та цікава, бо пов'язана із працівниками компанії, і консультанту з управління не зайвим буде мати у своєму переліку компетенцій навички роботи коучем.



3.3. Вибір постачальника послуг щодо управлінського консультування.

У сфері застосування стандартів систем менеджменту вибір консультантів відбувається у 90% випадків наосліп. Можливо, у когось є інші цифри, позитивніші. Як найчастіше це відбувається?

Клієнт: Добрий день! Нам потрібно сертифікуватися. Ви надаєте ці послуги?

Консультант: Так. Ми можемо допомогти вам. Просимо надати додаткову інформацію. Після її отримання буде підготовлено пропозицію. Звертаємо вашу увагу, що такі проекти ліпше розпочинати з діагностичного аудиту. Саме він допоможе визначити обсяги робіт та вартість.

Клієнт: Ні. Нам потрібна одразу повна Пропозиція.

Консультант: Добре. Але в такому разі у нашій Пропозиції буде максимальний обсяг робіт, і для роз'яснення їх слід провести зустріч з керівником/власником. Пропозиція про зустріч ґрунтується на тому, що йдеться про систему менеджменту професійного здоров'я та безпеки Вашого підприємства та фактично про майбутнє компанії.

Клієнт: Надсилайте. Ми подивимося. Хочемо звернути вашу увагу на те, що нам потрібний не лише сертифікат, а й система управління. Маємо вас попередити, ми обиратимемо. Ми звернулися не лише до вас.

Консультант: Дякую. Ви отримаєте нашу пропозицію. Там буде докладно вказано обсяги робіт, календарний план, розподіл відповідальності сторін, графік, інструменти, які ми будемо використовувати у роботі з вами. Зверніть увагу, чи є така інформація в інших пропозиціях. Як щодо зустрічі із керівником? Вона стає ще важливішою, тому що вам потрібно зробити правильний вибір.

Клієнт: Дякую. Я передам.

Пропозицію готують та надсилають. У 98% випадків клієнт вибирає за вартістю робіт, до того ж без проведення зустрічей і без інформування про прийняте рішення партнерів, яких не вибрали. 2% – це коли клієнт прийшов цілеспрямовано за рекомендацією.

Вибір консультанта з управління має бути усвідомленим, зваженим, ґрунтуватися на розумінні того, з якими ризиками можна зіткнутися під час вибору консультанта. Стандарт ISO 20700:2017 вказує критерії відбору – компетенції та навички, обов'язкове подання пропозиції, відгуки. Для вибору консультантів щодо стандартів систем менеджменту є свій стандарт – ISO 10019.

Під час вибору консультанта з управління можуть спрацювати ще кілька факторів.

Систематична помилка того, хто вижив.

Помилка того, хто вижив, – це схильність робити висновки про явище тільки на основі успішних випадків. Ця помилка змушує нас повторювати дії успішних людей, сподіваючись, що це приведе до успіху й нас. Як це пов'язано із вибором консультанта? Рекомендації є дуже важливими для консультанта. Вони часто є основним критерієм ухвалення рішення. З іншого боку, консультант з управління може прийти без рекомендацій. Тут уже працює маркетинговий компонент у роботі консультанта. Зрозуміло, і це нормально, консультант говоритиме про свої успіхи, найкращі проекти. Але слід пам'ятати, що підприємства відрізняються своїм внутрішнім контекстом, і те, що було результативним для одного підприємства, може не спрацювати на іншому. Про такі приклади прийнято не говорити, але це не означає, що про них не можна запитувати.

Ефект Даннінга – Крюгера.

Керівники підприємств мають різний досвід роботи з консультантами. Точніше – хтось його вже отримав, а хтось жодного разу не працював із консультантами з управління. У такому разі брак досвіду замінюють інформацією від тих, хто працював із консультантами, зі статей, відео, телебачення, інтернету. Це створює передумови, за яких може спрацювати ефект Даннінга – Крюгера. Я його сформулюю так: через недостатній досвід роботи з консультантами з управління керівники не мають достатнього рівня знань і компетенцій, потрібних для збалансованого (результативність та ефективність) вибору консультанта. Вони приймають невдалі рішення щодо вибору і навіть не усвідомлюють своєї помилки. Цей ефект може бути посилено, якщо консультант з управління під час переговорів даватиме неправдиві гарантії, запевнення. Він знає ефект доктора Фокса і використовує систематичну помилку того, хто вижив.

Ефект професора Фокса.

Практика показує, що люди схильні дослухатися до харизматичних особистостей і приймати їхні слова на віру. Під час виступу артистичної та харизматичної людини менш очевидні протиріччя і навіть нелогічність її висловлювань. Важко адекватно визначити цінність того, про що йдеться. Харизматичність є частиною системи продажу послуг консультанта. Саме на цей ефект розраховують консультанти, коли приїжджають на переговори дорогим автомобілем, з дорогим годинником і в дорогому костюмі. Добре це чи погано? Якщо це не інструмент маніпуляції клієнтом, якщо в основі харизматичності лежать не курс театральної майстерності та інструменти продажів, а етичність поведінки, компетенції, досвід, постійне навчання, відгуки, інструменти – тоді це добре.

Користь обмеженого вибору.

Різноманітність вибору – це чудово. Та чому ми так довго вибираємо з поданих варіантів, а потім незадоволені своїм рішенням?

Річ у тім, що різноманітність уповільнює ухвалення рішення, і коли вибір нарешті зроблено, може залишитися почуття невпевненості та незадоволення: чи правильне це рішення? Може, варто було вибрати інший варіант? Не стверджуватиму, що це відчувають усі керівники, які звернулися до консультантів.

Щоб уникнути такого ефекту, можна обмежити вибір заздалегідь. Наприклад, звертатися до консультантів, яких порекомендували; вибирати з-поміж тих, хто потрапив до середини цінового коридору; хто надіслав пропозицію в обумовлені терміни тощо. Рішення за керівником. І варто розуміти, що якщо хтось приймає інші рішення, це не означає, що вони підійдуть і вам.

3.4. Переддоговірна робота. Контрактинг.

Етап контрактингу призначений для досягнення згоди між консультантом з управління та клієнтом про послуги, які надаватимуться. Результатами цього етапу є підписання договору, в якому чітко, однозначно визначено послуги, результати та критерії їх приймання. Встановлено права та відповідальність кожної із сторін, представлено робочий план. Крім зазначених позицій, договір може містити, за рішенням сторін, інформацію щодо ризиків та обмежень, зобов'язання клієнта надавати всю потрібну інформацію для виконання робіт, заінтересовані сторони.

Усі позиції договору узгоджують на етапі переговорів, щоб гарантувати, що немає непорозумінь між клієнтом та консультантом з управління. Глибину вимог визначають з урахуванням складності, тривалості та обсягів робіт.

Договір має містити інформацію про керівника проєкту з боку клієнта, прийняті канали комунікації.

Із Договору

«4. Обов'язки Замовника.

Замовник зобов'язаний:

4.1. Забезпечити Виконавцю безперешкодний доступ до джерел інформації відповідно до предмета Договору, потрібних для надання послуг. Жодну інформацію про роботу персоналу Замовника не може бути приховано або обмежено в доступі Виконавцю.

4.2. Надавати послуги згідно з Календарним планом (див. Додаток № 1 до цього Договору), згідно з Розподілом функцій між Сторонами (див. Додаток № 2 до цього Договору) з урахуванням Ризиків за проєктом (див. Додаток № 3 до цього Договору).

4.3. Самостійно та власним коштом виконувати тиражування документів, які надав Виконавець, що стосуються цього Договору, у потрібній для Замовника кількості.

4.4. Виділити ресурс для виконання послуг, а саме:

- робочу групу працівників організації Замовника.

4.5. Надати Виконавцю адреси для обміну інформацією під час надання послуг, номери телефонів для спілкування:

- керівника робочої групи;
- членів робочої групи.»



Найліпше, коли підготовку договору супроводжує юрист. Саме його участь забезпечить правильне тлумачення нормативно-правових та законодавчих вимог щодо інтелектуальної власності, прав власності на матеріали та результати робіт, форс-мажорні обставини, розв'язання спорів, порядок здійснення платежів та приймання робіт, дострокове розірвання договору. Практика виконання робіт говорить про те, що до цих позицій потрібно бути уважними. Договір має обов'язково містити порядок внесення змін у договір, особливо щодо обсягів робіт. Усні домовленості з клієнтом про зміни в обсягах робіт, якими б добрими не були у вас з ним стосунки, – не найліпший варіант.

3.5. Виконання робіт, надання послуг.

Консультант з управління має надавати послуги згідно з умовами договору. Для досягнення найкращого результату роботи повинні виконуватися в атмосфері довіри, чесності та взаємоповаги.

Стандарт ISO 20700:2017 рекомендує під час виконання робіт користуватися циклом Демінга «Плануй – Виконуй – Контролюй – Дій». Стандарт ISO 20700:2017 не містить посилання на нього, як це є в ISO 45001:2018, але якщо проаналізувати розділи, то видно його присутність.

На етапі погодження умов договору погоджують План виконання робіт. Під час виконання робіт цей

Довідка:

Стандарт ISO 20700:2017 просуває CMC-Global ICMCI (Міжнародна рада інститутів управлінського консалтингу). Україна представлена в ICMCI.

На сайті CMC-Global ICMCI розміщено список консультантів з управління з усього світу, які пройшли навчання та підтвердили знання, практичні навички, потрібні для виконання вимог стандарту. У списку є 89 консультантів з управління з України (<https://www.iso20700.org/node/1132>), що підтверджують видані сертифікати за результатами тестування. Консультанти отримали право використовувати відповідний логотип, який говорить про те, що консультант працює відповідно до стандарту ISO 20700:2017. Дотримання встановлених правил використання логотипу контролює CMC-Global ICMCI.



План можуть коригувати, ураховуючи досягнуті проміжні результати, зміни у зовнішньому та внутрішньому контексті Клієнта.

Виконання Плану робіт здійснюється через виконання заходів (завдань). Стандарт ISO 20700:2017 вказує на те, що немає єдиного порядку виконання завдань, як немає і схожих одне на одне підприємств. Це дуже чітко видно, коли на переговорах потенційний клієнт каже, що труднощі у виборі консультанта не відчуває, що він отримав кілька пропозицій. У них плани робіт майже однакові. У чому тоді має бути вибір? Вибір у тому, що за планами стоїть їх виконання та відмінність у виконанні. І це визначається компетентністю, рівнем професійної підготовки консультанта. Хтось запропонує типовий підхід та типові документи, хтось урахуватиме внутрішній контекст і пропонуватиме рішення на його основі, хтось використовуватиме коучингові підходи та виводитиме клієнта на самостійні рішення. Вибір є, а от і кроки виконання завдання, визначені у стандарті ISO 20700:2017:

- підготовка;
- аналіз варіантів;
- рекомендації;
- прийняття рішення;
- виконання.

Такий підхід до визначення заходів (завдань) використовується у проектному управлінні.

Виконання завдань вимагає залучення та керування ресурсами, керування ризиками та якістю, використання можливостей, забезпечення зовнішньої та внутрішньої комунікації, звітність, оцінку проміжних та кінцевих результатів, приймання результатів, зворотний зв'язок. Для кожної з наведених складових частин у стандарті ISO 20700:2017 є рекомендації щодо виконання.

Я додаю ще одну позицію. Це керування змінами. Коли починається проект (навіть за умови ретельного його опрацювання на етапі підготовки, оцінки ризиків), ні консультант, ні клієнт не можуть бути цілком упевнені, що все відбудеться саме так, як заплановано. Причин цього може бути багато. Одна з них – рішення ухвалюють, ураховуючи наявний стан справ на момент прийняття рішень. І в цей момент воно може здаватися правильним та збалансованим. Але змінюється зовнішній контекст, змінюється внутрішній контекст – і раніше прийняті рішення можуть стати неактуальними.

На які зміни потрібно звертати увагу? Що робити у разі змін? Документуйте, документуйте та ще раз документуйте зміни, пов'язані з:

- відхиленнями від робочого плану;
- змінами у завданнях;
- змінами у внутрішньому контексті клієнта;
- змінами очікувань клієнта;
- змінами, які відбулися у консультанта з управління.

Увага! Зміни можна розглядати як нові вхідні дані, які вимагають перегляду договору про надання послуг.

3.6. Завершення.

Правильне завершення проекту так само важливе, як і процес виконання. Воно може вплинути на стосунки з клієнтом та створення передумов для повторних звернень. Завершення робіт у консультанта має бути прагматичним, юридично правильним і водночас таким, що емоційно запам'ятовується. Закриття проекту починається, коли обидві сторони ухвалюють рішення про те, що завдання виконане. Слід врегулювати фінансові питання та підписати акти здавання-приймання виконаних робіт. Завершення проекту передбачає звільнення всіх сторін від зобов'язань, визначених у договорі. Потрібно зазначити, що в деяких випадках умови договору щодо окремих позицій можуть продовжувати діяти. Наприклад, зобов'язання не працювати з конкурентами протягом кількох років, право інтелектуальної власності тощо.



Але завершення проекту – це більше, ніж підписання акта. Це **оцінка досягнутих результатів**. Критерії та методи такої оцінки має бути узгоджено між консультантом з управління та клієнтом і закріплено у Договорі на надання послуг. Увага! Навіть якщо таку оцінку не передбачали умови Договору, консультант з управління зобов'язаний провести її самостійно. Така оцінка можлива під час установа каналів зворотного зв'язку з клієнтом. Ідеться не про отримання відгуку на роботу консультанта (іноді вони мають суто формальний характер), а про фактичні показники в діяльності клієнта у сфері професійного здоров'я та безпеки.

Завершення проекту пов'язане з керуванням знаннями. Як часто консультант з управління аналізує результати своєї роботи, документує інформацію та знання, які він отримав під час виконання проекту, та використовує їх для свого вдосконалення? Як часто консультант з управління розглядає можливості для поліпшень, які у нього з'являються? Як консультант з управління перетворює свій інтелектуальний капітал на свої фінансові ресурси? Як сприяє поширенню набутих знань? На всі ці запитання потрібно знайти відповіді.

Під час завершення проекту, крім юридичної частини, оцінки досягнутих результатів, є адміністративна частина. Консультант має повернути майно, обладнання, перепустки тощо клієнту. Виконати резервне копіювання та архівування документованої інформації, закрити договори із субпідрядниками, якщо їх залучали до виконання робіт. Список можна продовжити.

Серед вимог стандарту ISO 20700:2017 щодо завершення проекту є, на мою думку, найголовніша вимога – клієнт повинен заслухати **звіт про закінчення проекту**. Як часто консультант з управління надає такі звіти?

3.7. Подальші дії.

Після завершення проекту консультант з управління може підтримувати відносини з клієнтом. Такий зв'язок може бути заздалегідь узгоджений між сторонами. Важливо встановити правила таких відносин, щоб однозначно визначити критерії оцінки, коли відносини підійшли до нового спільного проекту.

ВИСНОВОК

Я підійшов до завершення статті та поставив собі запитання: чи я зміг висвітлити всі сторони роботи консультанта з управління? Чи не згустив барви, чи навпаки – все занадто прикрасив? Чи зміг донести основні вимоги стандарту ISO 20700:2017 через призму його застосування у проектах стандарту ISO 45001:2018?

Для себе я зрозумів, що низка вимог стандарту все ж таки потребує обмірковування та, можливо, роз'яснення. Є запитання. І на них обов'язково будуть відповіді.

І можна нескінченно довго дивитися, як горить вогонь, тече вода, та обговорювати, хто такий консультант з управління та яким він має бути.



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, ЯКІСНЕ 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



Про виробничий **ТРАВМАТИЗМ** у 2021 році



*Що це було? У 2021 році, за даними Держпраці, загальний виробничий травматизм зменшився, а смертельний збільшився. За даними Фонду соціального страхування України, загальний травматизм збільшився, а смертельний зменшився. **Кому вірити?** І коли в Україні всі зацікавлені органи здійснюватимуть єдиний підхід до обліку травматизму?*

Рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності є одним з основних показників стану охорони праці. Джерелом даних державного статистичного спостереження є узагальнені адміністративні дані та акти за формою Н-1 Фонду соціального страхування України (далі – **Фонд**. – Прим. авт.) щодо кількості потерпілих від нещасних випадків, пов'язаних (не пов'язаних) з виробництвом, тривалості тимчасової непрацездатності

Різні інформаційні бази даних про стан виробничого травматизму призводять до розбіжностей у результатах його аналізу. Зокрема, це стосується даних про випадки смертельного травматизму, які обліковують два працеохоронні органи.

потерпілих від нещасних випадків, витрат підприємств (установ, організацій), зумовлених нещасними випадками, які щорічно отримуються до 28 лютого року, наступного за звітним, відповідно до укладеної Угоди щодо взаємообміну інформаційними ресурсами між Держстатом та Фондом (розділ IV *Методологічних положень державного статистичного спостереження щодо травматизму на виробництві*, затверджених наказом Держстату від 16.06.2020 № 176).

Отже, **із 2020 року Держстат України бере за основу дані Фонду для державного статистичного спостереження щодо виробничого травматизму на підприємствах України.**

I. НЕЩАСНІ ВИПАДКИ ТА ГОСТРІ ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ

1.1. Особливості аналізу виробничого травматизму в системі Держпраці та Фонду

1. Держпраці та Фонд здійснюють **облік нещасних випадків** (далі – **НВ**) та **гострих професійних захворювань** (далі – **ГПЗ**) на виробництві на підставі отриманих повідомлень за датою настання події. Держпраці аналізує як події у звітний період, на які складено акти за формою Н-1/П, так і події, які внесено до електронної бази з ознаками того, НВ пов'язаний із виробництвом (тобто незавершені розслідування). Фонд аналізує тільки страхові випадки за звітний період, тобто завершені розслідування, за результатами розслідування яких складено акти за формою Н-1/П.



Різні інформаційні бази даних про стан виробничого травматизму призводять до розбіжностей у його аналізі. Зокрема, це стосується бази випадків смертельного травматизму: у 2021 році база Держпраці налічувала 386 потерпілих, Фонду – 327 потерпілих (різниця становить 15%), що вказує на затягування проведення спеціальних розслідувань у поточний період.

2. У 2021 р. Держпраці під час аналізу виробничого травматизму відокремив НВ від ГПЗ на COVID-19 (у 2020 р. такого не було зроблено). У 2021 р. (як і в

попередній 2020 р.) Фонд проводив аналіз виробничого травматизму загалом (із врахуванням та без врахування випадків ГПЗ на COVID-19). Такий підхід дає змогу об'єктивно аналізувати виробничий травматизм, порівнюючи з даними за попередні роки, коли не було такого виробничого чинника, як гостре захворювання на COVID-19.

3. Особливістю формування Фондом результатів аналізу виробничого травматизму є розподіл за окремими кодами видів економічної діяльності згідно з ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності», а Держпраці – гіпотетичними видами нагляд (зокрема, котлонагляд, соціально-культурна сфера).

4. Потрібно зазначити, що облік НВ та ГПЗ як Держпраці, так і Фонд здійснюють за основним КВЕД, а не за видом економічної діяльності, під час якого сталася подія. Тобто, якщо на підприємстві за основним КВЕД, наприклад «лісове господарство», стався випадок травматизму внаслідок ДТП, то його буде віднесено до галузі «лісове господарство», що призведе до зростання виробничого травматизму в лісовому господарстві.

Відповідно до п. 2 постанови КМУ від 05.01.2021 № 1 «Деякі питання розслідування випадків смерті окремих категорій медичних працівників» Міністерству охорони здоров'я України надано повноваження щодо роз'яснення вимог розділу «Процедура розслідування випадків смерті медичних працівників державних і комунальних закладів охорони здоров'я, що надають первинну, екстрену, а також в стаціонарних умовах вторинну (спеціалізовану) і третинну (високоспеціалізовану) медичну допомогу пацієнтам з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, внаслідок інфікування коронавірусом SARS-CoV-2» Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 № 337.

Таблиця 1 «Результати аналізу виробничого травматизму (загальний і смертельний травматизм) для найбільш травмобезпечних виробництв (без врахування випадків гострих професійних захворювань на COVID-19) згідно з даними Держпраці».

№ з/п	ЗАГАЛЬНИЙ ТРАВМАТИЗМ (кількість потерпілих – 3394)		СМЕРТЕЛЬНИЙ ТРАВМАТИЗМ (кількість потерпілих – 386)	
	Дані травматизму	Кількість потерпілих (%)	Дані травматизму	Кількість потерпілих (%)
1	Галузь нагляду			
	Соціально-культурна сфера та торгівля	733 (21,6%)	Агропромисловий комплекс	70 (18,1%)
	Вугільна	561 (16,5%)	Будівництво	69 (17,8%)
	Агропромисловий комплекс	405 (11,9%)	Транспорт	63 (15%)
	Транспорт	304 (9,0%)	Соціально-культурна сфера та торгівля	46 (11,9%)
	Машинобудування	278 (8,2%)	Гірничорудна та нерудна	21 (5,4%)
	Будівництво	239 (7,0%)	Вугільна	19 (4,9%)
	Металургійна	174 (5,1%)	Машинобудування	19 (4,9%)
	Гірничорудна та нерудна	163 (4,8%)	Житлокомунгосп	18 (4,7%)
	Житлокомунгосп	122 (3,6%)	Енергетика	14 (3,6%)
	Хімічна	106 (3,1%)	Котлонагляд, підйомні споруди	14 (3,6%)
2	Регіони			
	Донецька	448 (13,2%)	Київська область та м. Київ	81 (21,0%)
	Дніпропетровська	438 (12,9%)	Дніпропетровська	31 (8,0%)
	Київська область та м. Київ	340 (10,0%)	Донецька	25 (6,5%)
	Запорізька	189 (5,6%)	Івано-Франківська	23 (6,0%)
	Вінницька	188 (5,5%)	Харківська	20 (5,2%)
	Полтавська	185 (5,4%)	Запорізька	19 (4,9%)
	Львівська	140 (4,1%)	Львівська	19 (4,9%)
	Волинська	138 (4,0%)	Житомирська	17 (4,4%)
	Хмельницька	128 (3,8%)	Черкаська	15 (3,9%)
	Івано-Франківська	126 (3,7%)	Чернігівська	15 (3,9%)

1.2. Загальна кількість потерпілих від нещасних випадків та ГПЗ на виробництві за даними Держпраці та Фонду

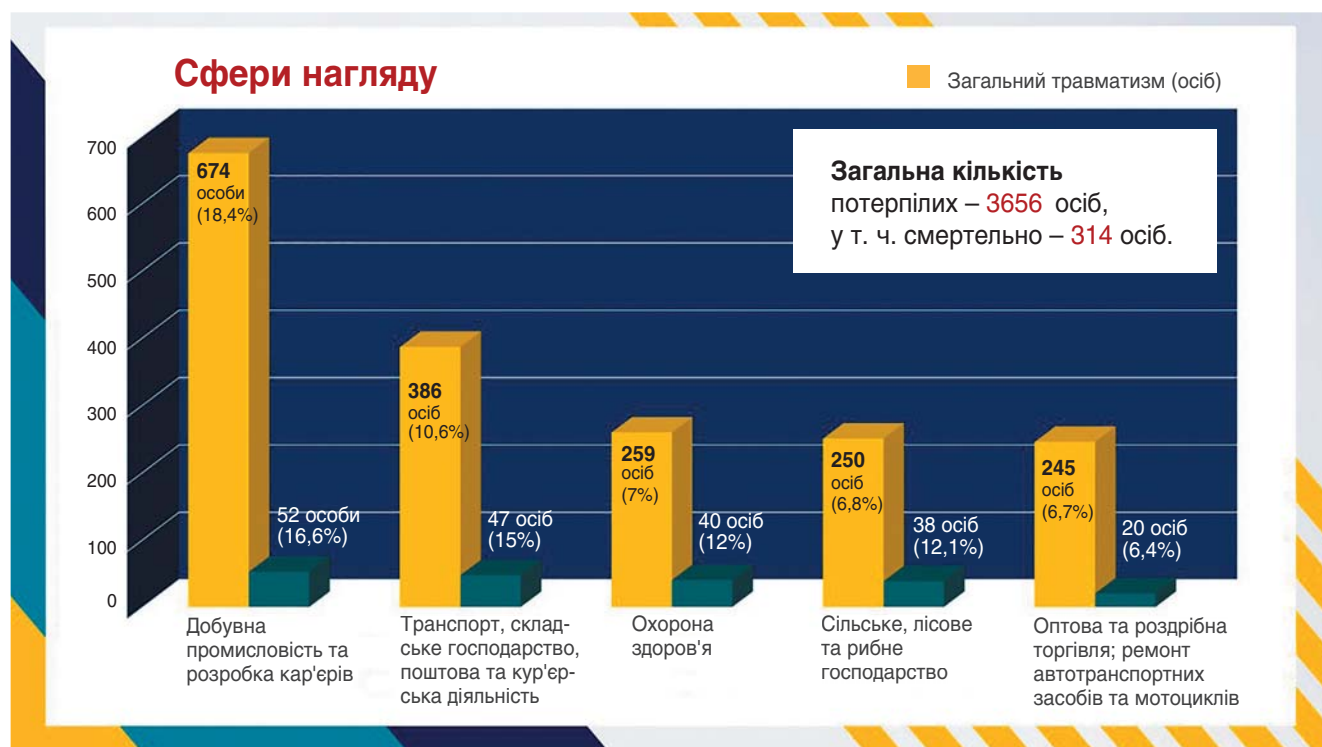
У 2021 р. згідно з даними Держпраці

✓ **Кількість НВ**, пов'язаних з виробництвом (без урахування випадків ГПЗ COVID-19), у порівнянні з 2020 р. **зменшилася на 6,6%**, або на 240 НВ. На підприємствах України у 2021 р. травмовано 3394 особи, у 2020 р. – 3634 особи. Кількість НВ зі смертельними наслідками, пов'язаних з виробництвом, у 2021 р. проти 2020 р. **збільшилася на 2,1%**, або на 8 НВ (на підприємствах України у 2021 р. смертельно травмовано **386 осіб**, у 2020 р. – 378 осіб).

✓ **Кількість ГПЗ** медичних працівників та/або інших працівників закладів охорони здоров'я, що сталися внаслідок інфікування на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, проти 2020 р. **збільшилася у 3,5 рази**, або на 6935 інфікувань. На підприємствах України у 2021 р. було

Таблиця 2 «Результати аналізу виробничого травматизму (загальний і смертельний травматизм) для найбільш травмонебезпечних виробництв щодо випадків гострих професійних захворювань COVID-19 за даними Фонду» (внаслідок інфікування медичних працівників та/або інших працівників закладів охорони здоров'я гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиною коронавірусом SARS-CoV-2).

№ з/п	ЗАГАЛЬНИЙ ТРАВМАТИЗМ (кількість потерпілих – 8659)		СМЕРТЕЛЬНИЙ ТРАВМАТИЗМ (кількість потерпілих – 223)	
	Дані травматизму	Кількість потерпілих (%)	Дані травматизму	Кількість потерпілих (%)
1	Регіони			
	Київська область та м. Київ	1577 (18,2%)	Київська область та м. Київ	34 (15,2%)
	Черкаська	902 (10,4%)	Харківська	15 (6,7%)
	Хмельницька	626 (7,2%)	Івано-Франківська	14 (6,3%)
	Чернігівська	566 (6,5%)	Тернопільська	12 (5%)
	Львівська	501 (5,8%)	Миколаївська Чернігівська Хмельницька	11 (5%)
2	Причини нещасних випадків			
	Інші причини (техногенні, природні, екологічні та соціальні)	5193 (60,0%)	Інші причини (техногенні, природні, екологічні та соціальні)	113 (50,7%)
	Невиконання вимог інструкцій з охорони праці	975 (7,8%)	Невиконання вимог інструкцій з охорони праці	23 (10,3%)
	Інші організаційні	753 (8,7%)	Інші психофізіологічні причини	13 (5,8%)
	Інші психофізіологічні	345 (4,0%)	Інші організаційні	12 (5,4%)
	Невиконання посадових обов'язків	320 (3,7%)	Невиконання посадових обов'язків Невикористання ЗІЗ за їх наявності	10 (4,5%)
3	Розподіл за професіями			
	Сестра медична (брат медичний)	2358 (27,2%)	Сестра медична (брат медичний)	34 (15,2%)
	Сімейний лікар	706 (8,2%)	Сімейний лікар	30 (13,5%)
	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими	666 (7,7%)	Лікар-терапевт	14 (6,3%)
	Молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	550 (6,4%)	Молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	12 (5,4%)
	Молодша медична сестра (медичний брат) стаціонару	476 (5,5%)	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими	6 (2,7%)





інфіковано **8983 особи**, у 2020 р. – 2558 осіб. Кількість інфікувань зі смертельними наслідками у 2021 р. проти 2020 р. **збільшилася у 2,35 раза**, або на 88 інфікувань (на підприємствах України у 2021 р. смертельно інфіковано **153 особи**, у 2020 р. – 65 осіб).

У 2021 р. згідно з даними Фонду

☑ Зареєстровано 3656, зокрема 314 – смертельно, потерпілих від НВ на виробництві, без урахування випадків ГПЗ COVID-19, та складено акти за формою Н-1/П, пов'язані з виробництвом. За 2021 рік проти 2020 року кількість страхових НВ без урахування ГПЗ COVID-19 **збільшилася на 1,8%** (з 3592 до 3656), кількість смертельно травмованих осіб **зменшилася на 4,0%** (з 327 до 314). Тобто за даними Фонду загальний виробничий травматизм (без урахування ГПЗ COVID-19) практично на одному рівні.

☑ Зареєстровано **8659** потерпілих від випадків ГПЗ COVID-19 (зокрема 223 смертельно інфікованих осіб), на яких складено акти за формою Н-1/П. За 2021 рік проти 2020 року кількість випадків ГПЗ COVID-19 **збільшилася у 2,8 раза** (з 3054 до 8659), кількість смертельно травмованих осіб **збільшилася у 3,4 раза** (з 66 до 223).

Отже, у порівнянні з 2020 р., за даними Фонду та Держпраці, виробничий травматизм (як загальний, так і смертельний) (без урахування випадків ГПЗ COVID-19) має незначні коливання кількості НВ (за даними Держпраці смертельний травматизм збільшився на 2,1%, за даними Фонду – **зменшився на 4,0%**).

У порівнянні з 2020 р., за даними Фонду та Держпраці, виробничий травматизм, пов'язаний із випадками ГПЗ COVID-19, значно збільшився (за даними Держпраці смертельний травматизм збільшився на 2,35 раза, за даними Фонду – **збільшився у 3,4 раза**).



За даними Фонду, у 2021 р. найвищий рівень виробничого травматизму зафіксовано серед працівників віком від 50 до 59 років (3378 осіб, що становить 27,4% від загальної кількості травмованих по Україні за 2021 рік). Також у 2021 р. зареєстровано 98 (з них 31 – смертельно) потерпілих від нещасних випадків, на яких було складено акт за формою Н-1/П, що належать до категорії осіб, які працюють на умовах цивільно-правового договору, що складає 0,8% від загальної кількості всіх потерпілих за цей період. За 2020 рік зареєстровано 161 (з них 36 – смертельно) потерпілого зазначеної категорії.

Загальна кількість зареєстрованих у Фонді потерпілих від НВ та ГПЗ – **12 315** (смертельно – 537), у 2020 р. – потерпілих від НВ та ГПЗ – **6646** (смертельно – 393).

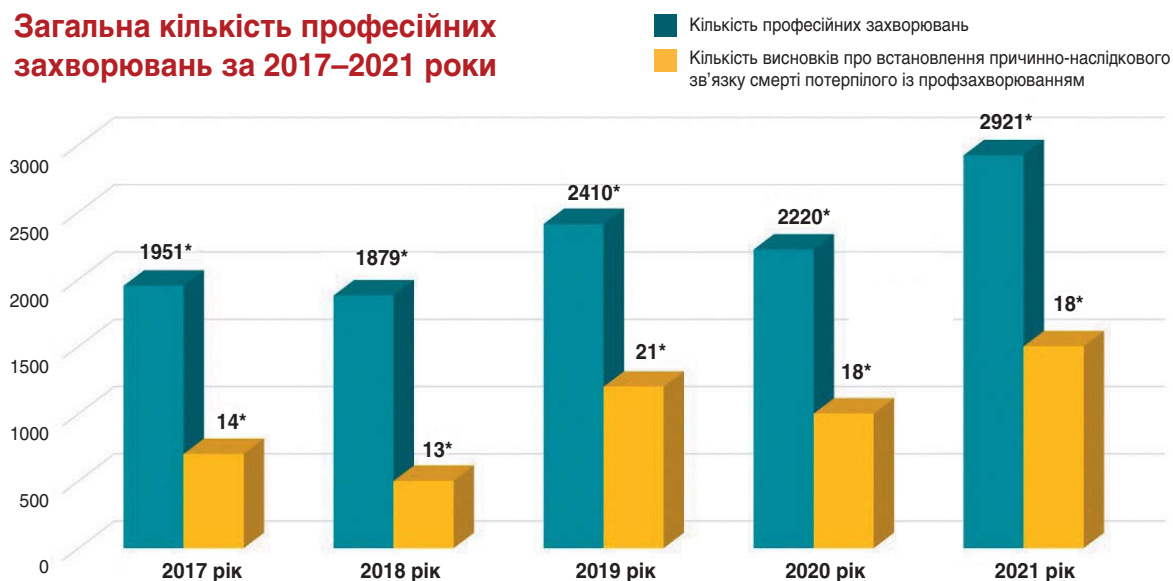
1.3. Випадки ГПЗ COVID-19 за даними Фонду

За 2021 рік було зареєстровано 8659 (зокрема 223 – смертельно) потерпілих унаслідок ГПЗ COVID-19 та складено акти про НВ, пов'язані з виробництвом (за формою Н-1/П), що становить 70,3% загальної кількості потерпілих за цей період. За 2021 рік проти 2020 року кількість випадків ГПЗ COVID-19 збільшилася у 2,8 раза (з 3054 до 8659), кількість смертельно травмованих осіб **збільшилася у 3,4 раза** (із 66 до 223).

Таблиця 3. «Результати аналізу виробничого травматизму (загальний і смертельний травматизм) для найбільш травмонебезпечних виробництв (без врахування випадків гострих професійних захворювань на COVID-19) за даними Фонду».

№ з/п	ЗАГАЛЬНИЙ ТРАВМАТИЗМ (кількість потерпілих – 3656)		СМЕРТЕЛЬНИЙ ТРАВМАТИЗМ (кількість потерпілих – 314)	
	Дані травматизму	Кількість потерпілих (%)	Дані травматизму	Кількість потерпілих (%)
1	Сфери нагляду			
	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	674 (18,4%)	Будівництво	52 (16,6%)
	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	386 (10,6%)	Сільське, лісове і рибне господарство	47 (15%)
	Охорона здоров'я	259 (7%)	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	40 (12,7%)
	Сільське, лісове і рибне господарство	250 (6,8%)	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	38 (12,1%)
	Оптова і роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	245 (6,7%)	Оптова і роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	20 (6,4%)
2	Регіони			
	Київська область та м. Київ	589 (16,1%)	Київська область та м. Київ	44 (14%)
	Дніпропетровська	506 (13,8%)	Дніпропетровська	29 (9,2%)
	Донецька	441 (12%)	Донецька	19 (6%)
	Львівська	235 (6,4%)	Івано-Франківська	19 (6%)
	Запорізька	176 (4,8%)	Одеська	18 (5,7%)
3	Види подій			
	Падіння потерпілого під час пересування	834 (22,8%)	Падіння потерпілого з висоти	54 (17,2%)
	Дія рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання, машин і механізмів	461 (12,6%)	Дорожньо-транспортна пригода на дорогах (шляхах) загального користування	41 (13,1%)
	Падіння потерпілого з висоти	328 (9,0%)	Дія рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання, машин і механізмів	32 (10,2%)
	Дорожньо-транспортна пригода на дорогах (шляхах) загального користування	293 (8,0%)	Падіння предметів, матеріалів, дерев, гілок дерев, матеріалів, інструментів, пристроїв тощо	20 (6,4%)
	Інші види	283 (7,7%)	Обвалення та обрушення породи, ґрунту тощо	16 (5,1%)
4	Причини нещасних випадків			
	Невиконання вимог інструкцій з охорони праці	1503 (41,1%)	Невиконання вимог інструкцій з охорони праці	72 (22,9%)
	Особиста необережність потерпілого	353 (9,7%)	Порушення вимог безпеки під час експлуатації транспорту загального користування	37 (11,8%)
	Невиконання посадових інструкцій	282 (7,7%)	Порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо	28 (8,9%)
	Порушення вимог безпеки під час експлуатації транспорту загального користування	252 (6,9%)	Невиконання посадових інструкцій	22 (7%)
	Травмування внаслідок протиправних дій сторонніх осіб	194 (5,3%)	Травмування внаслідок протиправних дій сторонніх осіб	12 (3,8%)
5	Розподіл за професіями			
	Водій автотранспортних засобів	231 (6,3%)	Водій автотранспортних засобів	43 (13,7%)
	Гірник очисного забою	144 (4,0%)	Підсобний робітник	14 (4,5%)
	Прохідник	95 (2,6%)	Слюсар-ремонтник	8 (2,5%)

Загальна кількість професійних захворювань за 2017–2021 роки



* Без врахування професійних захворювань, які виникли на підприємствах, що розташовані в населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження згідно з Розпорядженням КМУ від 07.11.2014 № 1085-р.

Найбільшу кількість випадків ГПЗ COVID-19 зареєстровано у: Черкаській області (10,4%), м. Києві (9,5%), Київській області (8,8%), Хмельницькій області (7,2%), Чернігівській області (6,5%), Чернівецькій області (6,1%) та Львівській області (5,8%). Кількість випадків ГПЗ з діагнозом COVID-19 у цих областях становить 54,3% від загальної кількості травмованих по Україні.

Причинами випадків ГПЗ COVID-19 є: техногенні, природні, екологічні та соціальні причини – 60,8% (5269 випадків), організаційні причини – 27,5% (2378 випадків), психофізіологічні причини – 10,9% (946 випадків), технічні причини – 0,8% (66 випадків).

Згідно з даними **загального травматизму** найбільша кількість хворих на COVID-19 за 2021 рік – серед робітників таких професій: сестра медична (брат медичний) (2358 осіб), лікар загальної практики – сімейний лікар (706 осіб), молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими (666 осіб), молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.) (550 осіб) та сестра медична (брат медичний) стаціонару (476 осіб).

Згідно з даними **смертельного травматизму** найбільша кількість хворих на COVID-19 за 2021 рік – серед робітників таких професій: сестра медична (брат медичний) (34 особи), сімейний лікар (30 осіб), лікар-терапевт (14 осіб), молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.) (12 осіб), молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими (6 осіб).



За 2021 рік було зареєстровано **31 849** (смертельно – 430) актів за формою Н-1 щодо розслідування випадків ГПЗ COVID-19 медичних та інших працівників, не пов'язаних з виробництвом, що становить 78,6% від загальної кількості.

1.4. Виробничий травматизм без урахування випадків ГПЗ COVID-19 за даними Фонду

За 2021 рік Фондом зареєстровано 3656 (зокрема 314 – смертельно) потерпілих від НВ на виробництві та складено акти за формою Н-1/П, пов'язані з виробництвом. За 2021 рік проти 2020 року кількість страхових нещасних випадків без урахування ГПЗ COVID-19 **збільшилися** на 1,8% (з 3592 до 3656), кількість смертельно травмованих осіб **зменшилися** на 4,0% (з 327 до 314).

За 2021 рік найбільшу кількість НВ зареєстровано у Дніпропетровській області (13,8%), м. Києві (12,3%), Донецькій області (12,1%), Львівській області (6,4%) та Запорізькій області (4,8%). Значне **збільшення** кількості НВ на виробництві відбулося у: м. Києві – на 61 випадок, або на 15,6%, Донецькій області – на 50 випадків, або на 12,8%, Хмельницькій області – на 35 випадків, або на 39,3%, та Волинській області – на 31 випадок, або на 28,4%. Найбільше зростання кількості НВ зі смертельним наслідком спостерігався у: Івано-Франківській області – на 8 випадків, або у 1,7 раза (з 11 до 19), Житомирській та Черкаській областях – на 7 випадків, або у 1,8 раза (з 9 до 16) та у 3,3 раза (з 3 до 10) відповідно, Тернопільській та Чернівецькій



Загальна кількість
установлених
діагнозів
профзахворювань
за 2021 р. по
Україні – **7428**.

областях – на 5 випадків, або на 83,3% (з 6 до 11) та у 6 разів (з 1 до 6) відповідно.

Серед причин страхових НВ переважають організаційні – 71,0% (2595 НВ) (зокрема, 48,8% пов'язані з такими причинами, як «**невиконання вимог інструкцій з охорони праці**» та «**невиконання посадових обов'язків**»). Через психофізіологічні причини сталося 16,7% (610 НВ) (зокрема, 9,7% пов'язані з такою причиною, як «особиста необережність потерпілого»), технічні причини – 9,0% (328 НВ) (зокрема, незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будівель, споруд, інженерних комунікацій, території – 2,9% (107 НВ)), техногенні, природні, екологічні та соціальні причини – 3,3% (123 НВ).



Згідно з даними Фонду загальна кількість страхових НВ, що сталися у 2021 році внаслідок таких причин як «невиконання вимог інструкцій з охорони праці», «невиконання посадових обов'язків» та «особиста необережність потерпілого» (без врахування випадків ГПЗ COVID-19), становить загальний травматизм – 58,5 %, смертельний – 29,9% від загальної кількості. У 2020 році загальна кількість страхових НВ, що сталися за аналогічними причинами становила 59,7% від загальної кількості.

За 2021 рік згідно з даними **загального травматизму** найбільше травмувалися робітники таких професій: водій автотранспортних засобів (231 особа), гірник очисного забою (144 осіб), прохідник (95 осіб). Згідно з даними **смертельного травматизму** найбільше травмувалися робітники таких професій: водій автотранспортних засобів (43 особи), підсобний робітник (14 осіб), слюсар-ремонтник (8 осіб).

II. ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ

Професійні захворювання згідно з даними Фонду

За 2021 рік проти 2020 року **кількість профзахворювань**, згідно з даними актів за формою П-4, **збільшилася на 31,6%**, або на 710 захворювань (з 2220 до 2921).

Найбільшу кількість професійних захворювань зареєстровано у Дніпропетровській (38,3%), Львівській (23,5%) та Донецькій (21,2%) областях.

Найбільше професійних захворювань – у галузі добувної промисловості і розробленні кар'єрів – 90,3% від загальної кількості професійних захворювань по Україні (2638 осіб), що на 37,9% (725 осіб) більше проти 2020 року.

У структурі професійних захворювань перше місце належить хворобам органів дихання – 41,5% від загальної кількості діагнозів по Україні (3086 випадків). На другому місці – захворювання опорно-рухового апарату (радикулопатії, остеохондрози, артрити, артрози) – 28,3% (2104 випадки). Третє місце – за хворобами слуху – 23,8% (1767 випадків), четверте – за вібраційною хворобою – 4,1% (306 випадків).

Основними обставинами, внаслідок яких виникли професійні захворювання за 2021 рік, є: недосконалість технологічного процесу – 30,5%, невикористання засобів індивідуального захисту – 14,9%, недосконалість механізмів та робочого інструменту – 9,0%, неефективність роботи захисних засобів і механізмів – 8,9% від їх загальної кількості.

Результати аналізу виробничого травматизму для найбільш травмонебезпечних виробництв у 2021 році наведено у **трьох таблицях**.

Микола Федоренко, заступник
головного редактора журналу «Охорона праці»



Головний орієнтир – безпека

Наталія Журенко, провідний інженер з охорони праці ДП «Конотопське лісове господарство», уперше дізналася про тренінги Джаннет – цікаві, захопливі, абсолютно не схожі на традиційне навчання – у квітні 2020 року. Журнал тоді організував вебінар тренера міжнародного рівня Джаннет Аршимової. Участь у ньому, за словами Наталії, стала поштовхом до якісно іншого сприйняття і розуміння сфери безпеки праці та здоров'я. Їй дуже імпонує те, як Джаннет майстерно, емоційно, просто, на яскравих прикладах з власного величезного досвіду роботи у міжнародних компаніях доносить глибинні знання. Саме тоді вона вирішила вчитися і підвищувати свій професійний рівень з Джаннет та її колегами-тренерами. І переконана, що не помилилася. Тому що ця школа не тільки дає новітні знання, які сьогодні дуже потрібні, аби працювати ефективно. Вона розширює обрії, надає впевненості у собі, віри в те, що немає нічого неможливого, якщо ставиш мету і знаєш, як її досягти.

Допитливість, бажання пізнавати нове, активний спосіб життя, цілеспрямованість завжди були притаманні Наталії. Так, у шкільні роки вона мріяла стати слідчим, як тато. Завжди захоплювало те, як він ставився до своєї роботи: чесно, професійно, справедливо. Хотілося бути схожою на нього. Щоправда, доньчине захоплення цією складною і багатогранною професією батька не тішило. Тож коли говорили про вибір спеціальності, охолоджував її романтичне бажання залізними аргументами, що справа це не жіноча, важка фізично й морально. До того ж забирає багато часу, якого не вистачить на родину.

Журнал продовжує розповідати про успішних жінок. Вони працюють над створенням безпечних та гідних умов праці, упроваджують сучасні стандарти у сфері безпеки праці та здоров'я, набувають професійного досвіду, нових знань і практичних навичок. І допомагає їм у цьому Школа керування ризиками Джаннет Аршимової, що працює при журналі «Охорона праці».

У житті – як у спортивному орієнтуванні



Зрештою, поруч був приклад ще однієї людини – мати Наталії працювала бухгалтером. І оскільки вона нерідко брала додому термінову роботу, дочка допомагала їй опрацьовувати бухгалтерські документи. Цю справу багато хто вважає рутинною, але вона про неї іншої думки. Усе залежить від того, як до роботи бухгалтера ставитися. Можна як до неприємної, а можна як до цікавої, такої, що розвиває логічне й аналітичне мислення, уважність до кожної деталі, вміння працювати з потоком інформації, дає змогу спілкуватися з різними людьми. Тож коли постало питання вибору спеціальності, на сімейній раді вирішили, що професія бухгалтера – безпрограшний варіант.

Навчання у технікумі вона згадує з приємністю. Наталія брала участь у художній самодіяльності, займалася спортивним орієнтуванням. До слова, орієнтування започатковано

у Скандинавії як елемент підготовки військових. І лише на початку ХХ сторіччя трансформувалося у вид спорту. У травні 1963 р. у Каневі відбувся перший чемпіонат України зі спортивного орієнтування.

Спортсмени за допомогою карти і компаса повинні пройти не відому їм трасу через розташовані на місцевості точки (контрольні пункти) та якомога швидше подолати дистанцію. «Так і в житті, за заданими орієнтирами проходиш не відомий тобі, часом складний шлях, щоб дістатися до свого контрольного пункту. А оскільки дистанція в орієнтуванні нерідко пролягає через ліс, мабуть, саме тоді, – жартує Наталія, – я підсвідомо запрограмувала собі роботу, пов'язану з лісом».

Після закінчення технікуму Наталія отримала кваліфікацію «бухгалтер-аудитор» у Білгородській комерційній академії споживчої кооперації. «Мій трудовий шлях, – зазначає Наталія, – доволі насичений: від бухгалтера централізованої бухгалтерії райспоживспілки

до заступника головного бухгалтера з обліку управління бухгалтерського обліку облспоживспілки. Потім від ревізора до начальника об'єднаної державної фінансової інспекції. Упродовж 20 років ревізійної роботи було напрацьовано неабиякий життєвий та професійний досвід. Цей період життя залишив по собі дуже приємні спогади і теплі почуття до всіх, з ким працювала».

Перемога у конкурсі додала впевненості та наснаги

Наступним «контрольним пунктом» у житті була реформа служби, під час якої ліквідували районні інспекції. Після цього були пошуки іншої роботи, а на «дистанції» з'явилися нові орієнтири, тепер уже на посаді провідного інженера з охорони праці в лісовій галузі. Новий напрям вимагав нових знань, умінь і навичок, а отже кропіткою та наполегливою роботи...

Завдань і питань поставало дуже багато, і розв'язувати більшість з них потрібно було якісно та швидко: через пів року очікувалася планова перевірка Держпраці. Нова робота виявилася дуже відповідальною, різнобічною та не менш цікавою, ніж фінансовий контроль. Розібратися в її тонкощах, у специфічних аспектах діяльності лісової галузі, термінології, забезпечити функціонування СУОП на підприємстві, відчутти «смак» професії Наталії допомагав директор підприємства Олег Олександрович Салов. Тепер вона абсолютно впевнена, що доля вела її правильним шляхом, а будь-які зміни – це не лише нові виклики, але й нові можливості. Головне – любити те, що робиш, бути у русі, постійно розвиватися, мати велике бажання та внутрішню силу, і все вдасться.

За порівняно короткий час Наталія увійшла до четвірки найкращих фахівців серед інженерів з охорони праці Держлісагентства України. У травні минулого року на базі Осмолодського та Вигодського лісгоспів відбулася фінальна частина конкурсу з визначення кращих інженерів з охорони праці підприємств лісового господарства. Фіналу передували чотири тури конкурсу в онлайн-форматі, учасники яких (загалом 170 спеціалістів) відповідали на запитання щодо нормативної бази з ОП, безпеки дорожнього руху, електро- і пожежної безпеки, надання домедичної допомоги, безпеки праці в різних напрямках діяльності у лісовому господарстві. Фактично конкурс став масштабним тривалим онлайн-навчанням. На заключному етапі фіналісти змагалися упродовж двох днів: відповідали на тестові запитання і демонстрували практичні вміння. Боротьба була жорсткою і безкомпромісною. Наталія виборала четверте місце.

«Але ж важливе, – говорить вона, – не лише місце у фіналі. Конкурс став стимулом до навчання та самовдосконалення, майданчиком для обміну досвідом, знайомства та спілкування з найкращими фахівцями. Для мене це справжня перемога, адже вона є визнанням, що за такий короткий час я змогла досягти помітних результатів».

Невідомий Ван Гог

Робота інженера з ОП потребує багато зусиль і часу, і все ж вона знаходить час для свого улюбленого заняття – читання. Сильне враження на Наталію справив один з нещодавно прочитаних творів – роман Ірвінга Стоуна «Ван Гог. Жага до життя» – про життя і творчість відомого нідерландського художника. Ім'я цього генія асоціюється здебільшого з серією картин «Соняхи», а також крайнощами, які він чинив у житті: був пастором, жив з повією, яку називав дружиною, відрізав собі частину вуха... Але є ще й маловідомий Ван Гог, який переймався, зокрема, умовами життя та праці простих людей.

Одного разу він спустився разом з вуглекопами в шахту та жахнувся, коли побачив, у яких тяжких і небезпечних умовах їм доводиться працювати. Щоб якось допомогти їм, прийшов до директора компанії, якій належали шахти, з проханням, аби людям збільшили зарплату, скоротили робочий день, що був 13 годин. Директор, який добре знав ситуацію на шахтах, пояснив, що теж хотів би цього. Але у такому разі шахти будуть збитковими, їх доведеться закрити, і робітники тоді залишаться без шматка хліба. А далі у книзі є такий діалог:

– Проте у вас є одна можливість полегшити становище шахтарів.

– Ви маєте на увазі охорону праці?

– Саме так. Зменшити кількість нещасних випадків ви, певна річ, можете.

Директор знову без усякого роздратування похитав головою.

– Ні, пане Ван Гог, не можемо. Ми не можемо випустити нові акції, тому що дивіденди у нас низькі. Звідки взяти додаткові прибутки на різні удосконалення? Ах, пане Ван Гог, виходить воістину хибне коло.

Художник був дуже засмучений, що не зміг допомогти вуглекопам. Цей епізод, поділилася враженнями Наталія, став справжнім відкриттям. Здавалося б, де Ван Гог, а де охорона праці. Часи змінюються, а питання безпеки, гідних умов праці не втрачають своєї актуальності. Після цієї книги іншими очима починаєш дивитися не лише на картини Ван Гога, але й на історію охорони праці, на те, що є у житті справжніми цінностями.

Олександр Фандєєв, спецкор.

Фото з архіву Н. Журенко



Марина Слюсар: «Напевно, я неправильний начальник!»

Керівник служби охорони праці ПрАТ «Завод будівельних виробів – 1» **Марина Слюсар** в юні роки – народилася та виросла вона в Запоріжжі – уявляла себе в ролі лікаря. Пізніше придивлялася до роботи батьків-інженерів. Мама працювала у ВАТ «Дніпроенерго», тато займався обслуговуванням обчислювальної техніки. Майбутню спеціальність Марина пов'язувала з технічною спрямованістю. Водночас хотілося, щоб у професії було більше свободи та творчих можливостей. Тому після школи вибрала металургійний факультет Запорізької державної інженерної академії. Єдиний, на базі якого була кафедра охорони праці та навколишнього середовища.

Першого досвіду роботи Марина набула у ВАТ «Дніпроенерго» на посаді інженера з екології. Другу вищу освіту обрала за спеціальністю «економіка підприємства». Згодом переїхала до столиці та працювала у відділі екології НАК «Енергетична компанія України». Коли Марина після народження дитини повернулася з декретної відпустки, керівник НАК запропонував їй посаду провідного спеціаліста у відділі охорони праці. Приймати справи довелося наприкінці року, у гарячий період здавання звітів, що сприяло швидкому зануренню в роботу та знайомству з новим колективом.

Потім Марині запропонували очолити Групу охорони праці у ПАТ «Київенерго», перед якою стояло завдання впровадити в підрозділі підприємства систему менеджменту OHSAS 18001:2007. Це була чудова нагода застосувати на практиці свої знання та вміння. Серйозні **перетворення у сфері ОП потребували самовіддачі, переоцінки поглядів, підходів, методів управління.**

Новації, як і слід було очікувати, представники старої школи ОП зустріли багнетами. Ці західні стандарти, казали вони, у нас не приживуться, нічого не вийде, і взагалі ми цього робити не будемо.



«Стандарт буде впроваджено з вами чи без вас»

Опір ослаб, коли керівник підприємства твердо заявив, що «стандарт буде впроваджено з вами чи без вас». Крок за кроком – і робота закипіла: розробка процедур, карт ризиків, проведення аудитів... Багато чого доводилося схоплювати на льоту, знаходити потрібну інформацію, переконувати тих, хто вагається, вчитися самій і вчити інших.

Щоб долучити колектив до процесу побудови нової системи, необхідно постійно підтримувати зв'язок з людьми, розуміти їхню психологію, сильні та слабкі сторони, дослухатися до їхньої думки, розвивати в колективі командний дух. Спільна робота справді захоплює. **А коли люди бачать перші результати – відкривається друге дихання, посилюється мотивація, зміцнюється віра у свої сили.**

Можна тримати дистанцію з підлеглими, ігнорувати їхню думку, керувати, віддаючи накази.

Але такими методами, вважає Марина, можна досягти лише тимчасових результатів, тоді як бізнес-процеси та вся система менеджменту мають працювати і завтра, і післязавтра.

У 2018 р. термін дії договору Київради з компанією «Київенерго» сплинув, і її функції було передано двом іншим підприємствам з постачання киянам тепла та електроенергії. Досвідчені, кваліфіковані фахівці з ОП завжди потрібні, тож нову роботу Марині довго шукати не довелося. Їй запропонували посаду начальника служби ОП компанії ТОВ «СТРОМАТ «СПЕЦБЕТОН». Згодом її виробничі потужності повернули ПрАТ «ЗБВ-1», що ввійшло до промислово-будівельної групи «Ковальська».

Пропозиція стала для Марини черговим викликом. Адже, на відміну від енергетики з її висококваліфікованим персоналом, вивіреними процесами, чітким виконанням правил та інструкцій, будівництво – галузь досить специфічна. «У певний момент, – жартує Марина, – я навіть задумалася, наскільки добре володію нецензурними виразами».

Співбесіда з керівником підприємства не була кабінетною. Познайомившись

із новою співробітницею, він запропонував разом оглянути підприємство, територію, технологічні лінії, обладнання, робочі місця. Поспостерігав, як вона реагує на побачене.

«Перший місяць, – розповідає Марина, – я вивчала виробництво, зокрема в Ірпені, де компанія має ще один завод. Знайомилася з людьми, розмовляла, привчала до того, що **моя мета – не каральні санкції. І в наших спільних інтересах виявляти та усувати небезпеки**. Не одразу, але люди повірили у щирість моїх намірів. Пригадую такий випадок. Підходить до мене на території заводу формувальник і каже: «Марино Петрівно, добридень! А ходімо, я вам покажу, як ми порушуємо». Подивилися, переконалися, що є ризики, і я запропонувала разом подумати, що можна зробити для того, щоби було і зручно, і безпечно працювати.

Реагувати на загрози можна по-різному. Наприклад, прийти з проблемою до керівника та з піною біля рота доводити, що треба терміново щось робити, щоб не сталося лиха. А можна **порадитися з працівниками, які підкажуть рішення, поговорити з майстрами, механіками, які допоможуть із втіленням ідей, кресленнями, і звертатися до роботодавця вже з продуманою пропозицією, як цю проблему вирішити**».

За словами Марини, вона не прагне в разі виявлення порушень повчати та виписувати якомога більше приписів. Користі від цього зазвичай небагато. У 90% випадків працівники розуміють, що вони порушують. Не в усіх ситуаціях вони винні в тому, що відбувається. І **якщо з людьми поспілкуватися, з'ясувати, чому так відбувається, що заважає безпечній роботі, докопатися до глибинних причин, тоді загрози та ризики набагато легше виявити й усунути**.

*Не боятися потрібно,
а довіряти*

Іноді в кабінеті директора лунають пропозиції керівників підрозділів когось покарати, когось заохотити. Покарати, позбавити працівника премії – річ нехитра, але проблема (погано організоване робоче місце, поспіх, брак персоналу, низька кваліфікація) нікуди не зникне.

«Часом мені кажуть: «Вас повинні боятися!». Напевно, я неправильний начальник, – сміється Марина, – бо вважаю, що люди повинні не боятися, а довіряти фахівцю з ОП. І прямо казати, що є та чи інша проблема.

Під час проведення інструктажів завжди нагадую, що навіть якщо стався невеликий інцидент, наприклад, прищемили палець, щось упало на ногу, несіть свій палець до мене. І нерідко чую від працівників: «Але ж виробничі травми – проблема для підприємства!». Відповідаю так, щоб було зрозуміло: «Ні, це проблема ваша, тому що не підприємство, а ви можете стати інвалідом, якщо, не дай боже, станеться нещасний випадок».

Маючи досвід роботи в «Київ-енерго» з OHSAS 18001, Марина горіла бажанням запровадити в будівельній компанії систему управління охороною праці згідно з міжнародними стандартами. І переконала директора в потребі створення такої СУОП. Пояснила, що підприємству не потрібен сертифікат відповідності вимогам міжнародного стандарту – «ми робимо це для себе». Для того щоб, **керуючись найкращими міжнародними практиками, системно працювати над зниженням ризиків на робочих місцях, поліпшенням умов праці, підвищенням безпеки**.

Тому внутрішній стандарт спочатку був задуманий як простий, зручний та ефективний інструмент, який у міру його засвоєння можна доопрацьовувати й доповнювати. Як базовий документ для розробки вимог, процедур, алгоритму дій з керування ризиками Марина використовувала стандарт ISO 45001.

Процедури вона розробила з урахуванням особливостей підприємства та структурувала їх так, щоб вони були взаємопов'язані. Коли розробка стандарту дійшла до оцінки ризиків, виникло питання, яку матрицю використовувати. Оскільки кожен фахівець повинен добре розуміти, як із ризиками працювати, то зупинилася на простій і зрозумілій матриці. Такій, яка дає змогу проаналізувати нинішню ситуацію, прописати заходи, що не потребують великих фінансових вкладень, людських ресурсів, а також позначити критичні точки, які можуть призвести до сумних наслідків.

Жодними офіційними наказами процедури не затверджували. Керівники підрозділів до нововведень поставилися по-різному: одні з розумінням, інші як до додаткового навантаження, мовляв, ніколи нам цим займатися. Хтось посилався на те, що нічого в цьому не тямить, на що Марина відповідала: «Не біда, розбиратимемося разом». Найкмітливіші пропонували: «Марино Петрівно, може, той... пара шоколадок – і ви самі все зробите?!» Доводилося пояснювати, що **робота з ризиками потрібна їм самим, щоб володіти**



ситуацією на своїй ділянці, виявляти слабкі місця та своєчасно запобігати небезпеці. На сьогодні таку роботу виконано відсотків на 80.

Рік Тигра буде яскравим і сповненим подій

З початком пандемії мільйони людей пішли в онлайн, і в цій ситуації кожен знайшов свої плюси та мінуси. Для Марини одним з таких величезних плюсів стало **підвищення доступності навчання, можливість учитися в тренерів міжнародного класу, брати участь у численних вебінарах, онлайн-тренінгах, семінарах**, які проводили МОП, ESOSH, журнал «Охорона праці». Свого часу її календар ряснів датами навчальних заходів, устигав лишень реєструватися і заходити у віртуальні аудиторії.

Коли було створено **Школу керування ризиками Джаннет Аршимової**, почула відгуки колег про те, як це «круто». Єдине, що бентежило, – не могла визначитися, який тематичний курс вибрати. За словами Марини, після тримісячного навчання вона не тільки жодного разу не пожалкувала про навчання, шкода було лише, що курс закінчився. Кожного заняття чекала, як свята. Виконуючи домашні завдання, хвилювалася, ніби студентка-першокурсниця. І так само раділа результатам.

Одне із завдань полягало в тому, щоб на своєму підприємстві провести аудит СУОП на відповідність міжнародним стандартам. Дуже стали в пригоді знання про те, як правильно розмовляти з людьми, щоб тебе почули. Завдяки Школі змішані пазли знань, яких роками набувала разом із досвідом роботи у сфері ОП, стали

складатися в цілісну картинку. **Здобутий багаж знань дає відчуття впевненості, задає вектор руху.**

І від навчання, і від роботи потрібно, упевнена Марина, одержувати насолоду, заряджатися натхненням. І водночас, щоб уникнути емоційного вигорання на роботі, важливо вміти вчасно перемикатися, знаходити час на себе, сім'ю, друзів, захоплення. У неї це виходить. Наприклад, одного разу колеги подарували їй орхідею. Витончені, овіяні численними легендами квіти так сподобалися, що тепер на роботі в неї вже близько 30 орхідей. Схоже на невеликий тропічний сад.

Був час, удома захопилася плетінням кошиків зі старих газет. Але ж не стояти їм просто так порожніми. Почала створювати букети із цукерок. Смачно, красиво... Проте виникла нова ідея – робити натуральне мило власноруч.

На цьому не зупинилася, і лінійку косметичних продуктів доповнила твердими хенд мейд шампунями для волосся, гіалуроновими сироватками, скрабами для обличчя. Шанувальники натуральної косметики її творчість оцінили та надихають на нові шедеври, просять креми, «бомбочки» для ванни. Ідеш з роботи і знаєш, що вдома на тебе чекає приємне креативне заняття.

Під Новий рік надійшло замовлення на 32 «милотигри». Довелося віджартовуватися, щоб більше тигрів не замовляли, бо вони вже сняться. Хоча бажання людей обзавестися тигриком, який приємно пахне милом, можна зрозуміти. Символ 2022 року – істота сильна, цілеспрямована, і астрологи запевняють, що цей рік стане унікальним, наповненим подіями, яскравим і... не завжди передбачуваним. І на роботі, і поза нею.

Олександр Фандеев, спецкор
Фото з архіву М. Слюсар

КАБІНЕТ ОХОРОНИ ПРАЦІ

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

АКЦІЯ

Для передплатників журналу «Охорона праці» на 2022 рік КАБІНЕТ 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

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

Когнітивні упередження та оцінка ризику



Сергій Чеберячко, професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки НТУ «Дніпровська політехніка»

Як не потрапити в пастку власних стереотипних суджень. Якими бувають когнітивні упередження (ментальні пастки). Та як неупереджено діяти під час оцінки ризику.

Погляньте на рисунок, де зображено відому оптичну ілюзію Еббінгауза, або кола Титченера¹ (рис. 1), і скажіть, чи однакові помаранчеві кола. На вигляд вони різні за розмірами, але насправді однакові. Отже, очам своїм вірити не можна? Вони вводять нас в оману навіть тоді, коли розум знає, що вони обманюють!

Звісно, це ілюзія, і ми розуміємо, що тут є якийсь підступ. Тому здатні засумніватися в побаченому, зробити виміри та з'ясувати, чи наше перше враження було правильним. Однак постає питання, чи здатні ми розглядати небезпечні ситуації в реальному світі й прийняти правильні рішення в умовах браку інформації та обліку, обмеження ресурсів,

постійного впливу зовнішніх чинників, що лімітують дії суб'єктів з урахуванням фізичного та психологічного стану?

Чи вигукували ви коли-небудь: «Я знав, що це станеться!»? А може, розуміли, що звертаєте увагу лише на ту інформацію, яка ще більше підтверджує вашу власну думку?

Продемонстрована оптична ілюзія та наведені нижче приклади допомагають зрозуміти, як діють когнітивні упередження² під час сприйняття інформації, та усвідомити всю важливість визначеної проблеми. Від того, як ви сприймете інформацію, залежать ваші висновки і прийняті рішення. А якщо інформація хибна, неточна чи однобока?..

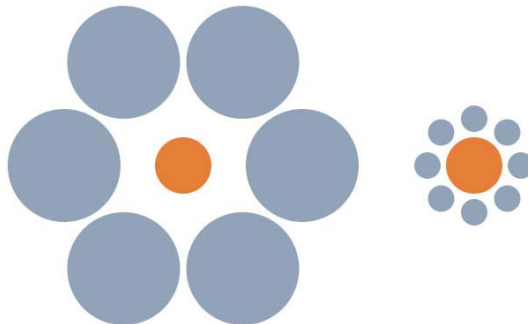


Рис. 1. Ілюзія Еббінгауза або кола Титченера

ЯК ЦЕ ПРАЦЮЄ?

Отже, **когнітивні упередження – це підсвідома помилка в мисленні, яка призводить до неправильної інтерпретації інформації з навколишнього світу**

та впливає на раціональність і точність рішень та суджень.

Упередження – це несвідомі й автоматичні процеси, призначені для швидшого та ефективнішого прийняття рішень. Когнітивні упередження можуть бути спричинені низкою різних чинників, таких як евристики (розумові ярлики), соціальний тиск та емоції. Іншими словами, **упередженість – це тенденція схилитися на користь або проти:** людини, групи, ідеї чи речі, зазвичай необ'єктивно. Упередження є природними, вони – продукт людської природи, і вони існують не просто у вакуумі чи в нашому розумі, а впливають на те, як ми приймаємо рішення та діємо.

Навіть від того, що ви знаєте про їх існування, вони не перестають діяти і спотворювати ваше сприйняття інформації. Тому важливо контролювати процес прийняття рішення, не довіряти своєму першому враженню, а використовувати інструменти критичного мислення для того, щоб сформулювати об'єктивнішу картину.

Це потребує принаймні ознайомлення з різними типами когнітивних упереджень (рис. 2). Хоча б для того, щоб під час сприйняття інформації реагувати на них як на маркери, що спонукатимуть вас увімкнути свідоме сприйняття інформації та перевірити, а чи справді вами не маніпулюють і чи сприймаєте ви ситуацію об'єктивно.

¹ Ілюзія сприйняття відносних розмірів. Найвідоміша версія цієї ілюзії – два кола, ідентичні за розмірами, розташовані поруч, і навколо одного з них зображені кола великого розміру, тоді як інше оточене маленькими колами; у такому разі перше коло здається меншим за друге.

² Когнітивні упередження, когнітивна ілюзія або когнітивне спотворення (англ. *Cognitive bias*) – відхилення в судженнях, яке супроводжується можливою нелогічністю в прийнятті висновків щодо інших людей і ситуації.

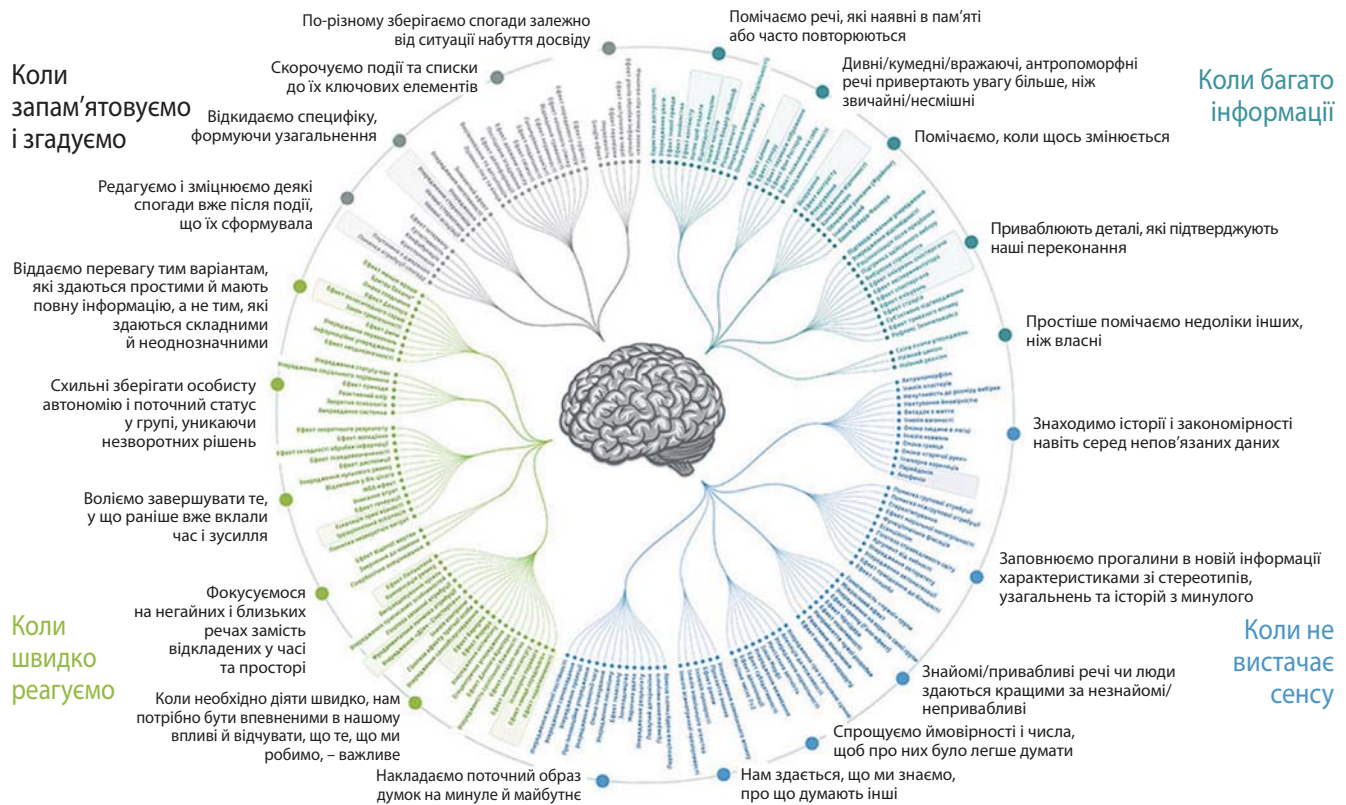


Рис. 2. Когнітивні упередження

У психології є дві основні форми упереджень: свідомі та несвідомі. **Свідоме упередження** або **явне упередження** є навмисним – ви усвідомлюєте своє ставлення та поведінку, що з нього випливає. Явне упередження може бути раціональним, оскільки воно допомагає забезпечити прийняття правильних рішень (наприклад, упередження щодо безпечної здорової їжі). Однак ці упередження часто можуть бути небезпечними, коли вони набувають форми свідомої стереотипності.

У разі несвідомого упередження або **когнітивного упередження** ви не знаєте про своє ставлення та поведінку, що на ньому ґрунтуються. Когнітивне упередження часто є результатом спроби нашого мозку спростити оброблення інформації – ми отримуємо приблизно 11 млн бітів інформації на секунду, але можемо обробити лише близько 40 бітів на секунду. Тому ми часто покладемося на розумові ярлики (так звані евристики), що допомагає зрозуміти світ із відносною швидкістю. Ці

помилки зазвичай виникають через проблеми, пов'язані з мисленням: пам'ять, увага тощо.

Іноді когнітивні упередження можуть бути корисними, оскільки вони не потребують великих розумових зусиль і можуть дати вам змогу приймати рішення відносно швидко. Але, як і в разі свідомих упереджень, несвідомі часом також мають форму небезпечного упередження, що може заподіяти шкоду людині чи групі людей.

З ІСТОРІЇ ВИНИКНЕННЯ

Термін «когнітивна упередженість» уперше застосували *ізраїльські психологи Амос Тверські та Даніель Канеман*, які використовували цей термін для опису помилових зразків мислення людей у відповідь на судження та проблеми прийняття рішень. Дослідницька програма Тверські та Канемана, програма евристики та упереджень, передбачала вивчення того, як люди приймають рішення з урахуванням обмежених ресурсів (наприклад, обмежений час для того,

щоб вирішити, яку їжу вживати, або брак інформації для прийняття рішення, який будинок придбати).

В умовах цих обмежених ресурсів люди, приймаючи рішення, змушені покладатися на евристику або швидкі розумові ярлики. Тверські та Канеман прагнули зрозуміти конкретні упередження, пов'язані з цим судженням та процесом прийняття рішень. Для цього обидва дослідники спиралися на дослідницьку парадигму, яка представляла учасникам дослідження певний тип міркувань, що мав обчислювану нормативну відповідь (учені використовували теорію ймовірностей і статистику для обчислення очікуваної відповіді). Потім фактичні відповіді учасників порівнювали із заздалегідь визначеним рішенням, щоб виявити систематичні відхилення у свідомості.

Провівши кілька експериментів з незліченними проблемами міркувань, дослідники змогли виявити численні порушення норм, що виникають тоді, коли наш розум покладається на ці когнітивні упередження для прийняття рішень та суджень.

Завдяки Тверській, Канеману та іншим психологам тепер у нас є словник наших когнітивних упереджень. Ці упередження виникають як спроба спростити складний світ і зробити оброблення інформації швидшим та легшим.

ЯК УПЕРЕДЖЕННЯ ВБИВАЄ

Спробуємо розглянути деякі найпоширеніші форми когнітивного упередження, які найбільше впливають на оцінку професійних ризиків: **упередження оптимізму, упередження прив'язки, ефект неоднозначності, упередження планування.**

➤ **Упередження оптимізму** – коли людина переоцінює ймовірність настання позитивного результату. Хоча в позитивного ставлення є свої переваги, проте нерозумно дозволяти йому заважати прийняттю рішення, особливо під час оцінки професійних ризиків.

Психологи звернули увагу на те, що люди часто вважають, що з ними нічого не станеться, через низьку ймовірність негативних подій. Наприклад, таких як урагани, повені та інші стихійні лиха. Також дехто вважає: у мене все під контролем, я маю навички та знання, щоб запобігти нещасному випадку.

Проведіть у своїй компанії простий експеримент з оцінки ризиків



Рис. 3. Катастрофа «Титаніка»

серед різних працівників, які не зможуть обговорити небезпеки один з одним. Ви здивуєтеся, побачивши відповіді, що підтверджують ілюзорне сприйняття дійсності й нерозуміння наслідків від потенційних небезпек.

Розглянемо приклад. 24 квітня 2013 року в м. Савар (Бангладеш) стався **обвал восьмиповерхового будинку** (фото 1). Ця будівля мала власне ім'я «Рана-Плаза» і належала Сохелу Рані, одному з лідерів політичної партії «Авами Ліг». У ній розміщувалося декілька підприємств з виготовлення одягу, низка магазинів і банк. Загалом у будинку працювало близько п'яти тисяч осіб.



Фото 1. Обвалення восьмиповерхового будинку в Бангладеш

Напередодні трагедії, 23 квітня, на фасаді було виявлено великі тріщини, і служба цивільного захисту наказала евакуювати людей і закрити всі установи. Однак власники маленьких компаній і фабрик з пошиття одягу, які працювали в будинку, цього наказу не виконали, адже вважали, що нічого не трапиться, а прибуток буде втрачено. Наступного дня будинок завалився: загинуло 1127 людей, більшість з яких – жінки.

➤ **Упередження прив'язки або ефект якоря** – це психологічне явище, яке описує тенденцію людей брати за основу першу інформацію, яку їм запропонували для прийняття рішень. Іноді у нас формується «якір», який не дозволяє прийняти решту думок, сформувавши навколо початкової інформації власне бачення проблеми. Ця тенденція визначати початкову інформацію як вихідну точку, на підставі якої розвиватиметься наша думка та буде прийняте рішення, спостерігається майже у всіх сферах нашого життя. Особливо під час оцінки професійних ризиків.

Прикладом цього упередження може бути ставлення команди і капітана «Титаніка» Едварда Сміта до небезпеки зіткнення з айсбергом,

яку вони постійно ігнорували, незважаючи на радіоповідомлення. У ті часи океанські лайнери часто проходили небезпечні райони, не знижуючи швидкості. Це було як перейти дорогу на червоне світло: ніби й не можна цього робити, але завжди виходить... ну, «майже завжди». І **загибель «Титаніка»** (рис. 3) є наслідком довгого ланцюга фатальних подій (якби хоч одну його ланку було усунуто, трагедії вдалося б уникнути). Передусім віра в непотоплюваність корабля завадила капітану правильно оцінити ризик.

➤ **Ефект неоднозначності** – це когнітивне упередження, коли на вибір рішення впливає брак інформації, або «неоднозначність». Цей ефект передбачає схильність людини обирати варіанти, для яких імовірність «хорошого» наслідку є відомою. Замість варіанта, для якого імовірність будь-якого розвитку подій є невідомою і потребує детального дослідження.



Фото 2. Рідні потерпілих біля шахти «Суньцзявань»

Цей ефект досить сильно впливає на оцінку ризику, який є мірою невизначеності. Його можна визначити як відповідь на три запитання: **що може піти не так, наскільки це ймовірно та які можуть бути наслідки?** Як бачимо, процес оцінки ризику можна представити як відповідь на поставлені питання з метою зменшення неоднозначності.

А втім, за словами відомого психолога **Деніела Елсберга**,

який уперше описав цей ефект у 1961 році, неоднозначність і ризик – поняття різні. Перше унеможливорює відому ймовірність позитивного результату події, тоді як друге має на увазі, що ймовірність позитивного результату відома, просто вона невелика. Іншими словами, ризик передбачає визначеність і сам собою ніяк не перешкоджає тому, щоб людина прийняла рішення, ризикувати їй чи ні.

Як приклад описаного ефекту можна навести аварії на вугільних шахтах, що пов'язані з гірничо-геологічними умовами, викидом метану, обвалами гірничої маси – їх доволі складно передбачити і спрогнозувати, але вони стаються часто.

Однією з наймасштабніших за кількістю людських жертв стала **техногенна катастрофа на шахті «Суньцзявань» у Китаї**, що сталася 14 лютого 2005 року (фото 2). У результаті вибуху метану загинули 214 гірників. Як пояснюють фахівці, причина аварії – у некомпетентності працівників, більшість з яких становили звичайні селяни із сусідніх сіл, які не мали спеціальної підготовки. Виникає запитання – на що сподівалися?

➤ **Упередження планування** – це схильність людини недооцінювати час, який потрібен для розв'язання завдання. Суб'єкти недооцінюють, скільки часу їм знадобиться для виконання завдання, навіть якщо вони вже мали відповідний досвід. Крім того, зазначений ефект впливає тільки на прогнози власних

рішень, тоді як сторонній спостерігач зазвичай переоцінює час.

Розглянемо форму цього упередження на прикладі **катастрофи на морській платформі Piper Alpha** (фото 3), що сталася 6 липня 1988 р. у результаті витоку газу і подальшого вибуху. Система протипожежного захисту персоналу в разі нештатної ситуації передбачала



Фото 3. Катастрофа на платформі Piper Alpha

збір працівників для евакуації. Під час тренувань все мало досить переконливий вигляд. Однак реальне життя внесло свої корективи. Після вибухів і руйнування верхньої конструкції персонал, який відпочивав у житлових боксах, не зміг отримати доступу до рятувальних човнів. Адже працівники, які були на зміні, порушили правила збору й самостійно залишили місце аварії, тим самим урятувавши свої життя.

Крім того, єдиним способом активізувати систему пожежогасіння на платформі був ручний запуск насосних двигунів, до яких після вибуху, навіть доклавши героїчних зусиль, нікому не вдалось дістатися. Хоча під час тренувань здавалося, що це досить просто.

Продовжуючи тему когнітивних упереджень, потрібно зауважити, що вони впливають і на організаційну культуру безпеки в компанії загалом. Як саме впливають і як уникнути пастки «власного» когнітивного упередження – у наступних випусках журналу.

Уникаємо ментальних пасток

Михайло Левицький,
канд. екон. наук,
генеральний директор
ТОВ «Технічні та
управлінські послуги»



Ментальні пастки (когнітивні упередження) призводять до неправильної оцінки ризиків. Через це неможливо створити ефективну систему керування ризиками. Таких пасток, до яких схильна потрапляти кожна людина, понад 200. Які з них найбільш критичні для сфери безпеки.

На думку опитаних кількох тисяч керівників компаній у всьому світі, керування ризиками належить до трьох найважливіших компетенцій для топменеджерів. Та водночас керування ризиками залишається однією з найнерозвиненіших компетенцій керівників.

Сьогодні процес керування ризиками впроваджено у багатьох великих та середніх компаніях. Але найчастіше він полягає лише в тому, що ризик-менеджер на регулярній основі формує реєстр ризиків, карту ризиків, бере участь у визначенні заходів з керування ризиками. Головна проблема такого підходу – відірваність цього процесу від бізнесу та рішень, які приймають керівники. У найкращому разі розроблену на підприємстві процедуру керування ризиками сприймають як обов'язкову формальність, яку потрібно виконувати, у гіршому – цей процес ігнорують.

ЩО ЗАВАЖАЄ АНАЛІЗУВАТИ РИЗИКИ

Згідно з опитуванням учасників дослідження Thompson Reuters, 77% респондентів заявили про суттєві проблеми, пов'язані з фрагментарним керуванням ризиками в компаніях та браком інтеграції керування ризиками у бізнес.

Основні причини:

- ☑ надія, що якось-то воно буде, адже керування ризиками – складна наука, яка потребує спеціальної освіти;
- ☑ неможливість вплинути на ризики, що поза зоною компетенцій та можливостей;
- ☑ упевненість у своїй успішності, коли очікувана велика вигода спонукає знехтувати ризиками та ін.

Але без професійного аналізу ризиків неможливо ними керувати.

Керування ризиками – це системний підхід до виявлення, аналізу, мінімізації та моніторингу ризиків. І перше, що потрібно, – розуміти, що таке ризик. Часто працівники сприймають ризик як загрозу, проблему, підводний камінь. Дуже часто ризик розуміють як недосягнення цілей проекту, неотримання прибутку за певний період, фінансові збитки та ін. Але все це – наслідки ризиків, які слід виявити і щось з ними зробити. Люди дуже неохоче говорять про ризики, у 90% випадків, якщо запитати, які ризики є в цьому проекті, випадку тощо, то відповідь буде такою – ризиків немає або вони є, але під контролем.

До 70-х років XX століття вважалося, що люди раціональні та приймають рішення на підставі наявної інформації. Відтоді психологи та економісти аналізували, як люди думають і приймають рішення у ситуаціях, коли немає однозначного рішення. І дійшли висновку, що вони здебільшого помиляються. Найчастіше люди припускаються помилок за певними шаблонами (систематичні помилки). Тобто різні люди, потрапивши в однакову ситуацію, із високим ступенем імовірності припустяться тієї самої помилки. Також одна й та сама людина, опинившись в аналогічній ситуації через деякий час, напевне, припуститься тієї самої помилки.

Причини, через які не аналізують ризики



Інакше кажучи, ці помилки передбачувано (з високим ступенем імовірності) виникають за одних і тих самих обставин. Помилки, які перешкоджають приймати оптимальні рішення і змушують людей діяти нерационально, називаються **когнітивними спотвореннями**, чи **ментальними пастками**.

Ментальні пастки призводять до неправильної оцінки ризиків, унаслідок чого на підприємствах не створюють належної системи керування ризиками. Таких пасток, потрапляти до яких схильна кожна людина, понад 200, **найпоширеніші з них**:

- ✓ надмірний оптимізм;
- ✓ досвід, освіта, звички керівників переносить багато ризиків у «сіру зону», тому їх не помічають під час виявлення ризиків;
- ✓ ілюзія контролю над ситуацією;
- ✓ недооцінка ризиків, коли проект обіцяє велику вигоду;
- ✓ заперечення потреби розвитку компетенцій з керування ризиками у працівників;
- ✓ пошук лише фактів, що підтверджують панівну позицію та бачення ситуації, та брак уваги до спроб їх спростувати;
- ✓ розгляд нових фактів кризь призму того, що вже відомо;
- ✓ задоволення відсутністю доказів на поверхні;
- ✓ небезпечна тенденція переконувати себе та інших у тому, що прийняте рішення було правильним, незважаючи на нову інформацію чи проміжні результати;
- ✓ велика увага під час оцінки ризиків до пікових, негативних подій або, навпаки, необґрунтоване покладання на середні значення;
- ✓ оцінювання важливості інформації на підставі того, наскільки складно її отримати;
- ✓ прив'язка до ментальних якорів, що заважає бачити й правильно оцінювати ризики;
- ✓ хибна думка, що на ризики не можна вплинути;
- ✓ позиція, що якщо ризик очевидний, то хтось деє уже керує ним;
- ✓ пріоритет заходів щодо повного усунення ризиків та ігнорування всіх інших;
- ✓ переконання, що негативні дії гірші та аморальніші, ніж негативна бездіяльність;
- ✓ прийняття рішень, які знижують поточні ризики, але посилюють майбутні;
- ✓ переоцінка ймовірності позитивних подій;
- ✓ навмисне приховування важливих ризиків, оскільки їх реалізація впливає на мотивацію співробітників та ін.

Ментальних пасток можливо уникнути лише за допомогою системного підходу до керування ризиками, у якому можна виділити чотири етапи:



ЯК НЕ ПОТРАПИТИ В ПАСТКУ

Виявлення ризиків – визначення факторів та подій, що можуть негативно вплинути на цілі, які поставила компанія. Не виявлені на цьому етапі ризики не можуть бути мінімізовані згодом. Після першого етапу з'являється приблизний список ризиків, заснований лише на знаннях, досвіді, баченні тощо.

Пріоритезація ризиків – аналіз ризиків з метою визначення найбільш критичних з погляду ймовірності та шкоди. Це дає змогу зменшити спектр потенційних ризиків, на яких слід зосередитися.

У стандарті IEC/ISO 31010 наведено рекомендації щодо застосування 42 методів аналізу ризиків. Розглянемо деякі з них:

1. Мозковий штурм. Передбачає стимуляцію та залучення до вільного спілкування групи фахівців, щоб ідентифікувати потенційні види відмов та пов'язані з ними помилки, ризики, критерії для рішень та/або варіантів обробки, передбачає особливі методи, що ініціюють уяву, думки та висловлювання всіх учасників групи.

2. Структуровані чи напівструктуровані інтерв'ю. Під час структурованого інтерв'ю ставлять уже підготовлені запитання з листка-інструкції. І спонукають подивитися на ситуацію з іншого погляду та, відповідно, ідентифікувати ризики з цього погляду. Напівструктуроване інтерв'ю подібне до структурованого, але не обмежує свободу спілкування для аналізу запитань, що виникають.

3. Метод Дельфі. Процедура, потрібна для досягнення узгодження думок членів експертної групи. Під цим терміном часто розуміють будь-яку форму мозкового штурму. Але важливою особливістю методу

Дельфі є те, що експерти висловлюють свою думку в індивідуальній та анонімній формі, тоді як із розвитком процесу вони отримують можливість обміну думками.

4. Контрольний лист. Перелік небезпек, ризиків чи відмов системи керування, який формується зазвичай на ґрунті досвіду або як результат попередньої оцінки ризику чи попередніх відмов.

Вибір методу аналізу ризиків залежить від того, як у подальшому заплановано використовувати його результати, рівня зрілості менеджменту підприємства, компетенції ризик-менеджера, доступності даних для розрахунку трудовитрат.

Аналіз ризиків з погляду збитків та ймовірності можна проводити за допомогою **складання карти/матриці ризиків**. Під час якісної оцінки карта ризиків дає змогу зіставляти ризики один з одним та щодо критеріїв ризику. Пріоритезація ризиків потрібна для визначення рівня контролю, черговості та оперативності заходів щодо подальшого аналізу ризиків. Застосування карти ризиків не є кінцевою точкою процесу керування ризиками, це проміжний крок для

для подальшого моделювання ризиків. Метод «краватка-метелик» застосовують для ризиків, які потрапили до червоної зони на карті ризиків.

За результатами цього аналізу можна отримати відповіді на три запитання:

- яка ймовірність настання ризику;
- яка сукупність наслідків з'явиться, якщо ризик буде реалізовано;
- що робити, тобто як впливати не на ризик, а на причини, підпричини та наслідки.

Мінімізація ризиків – розробка та впровадження заходів або змін, які можуть усунути ризики або знизити їх рівень. Для заходів, розроблених на цьому етапі, слід визначити терміни впровадження та відповідальних осіб. Упровадження заходів щодо керування ризиками має бути економічно обґрунтовано. Є чотири способи реагування на ризики: **усунути, мінімізувати, делегувати, прийняти**. Якщо усунення ризику не досягнуто за допомогою трьох перших способів, його слід прийняти, тобто припустити можливість настання несприятливих наслідків ризику та визначити конкретні джерела

покриття збитків від таких наслідків.

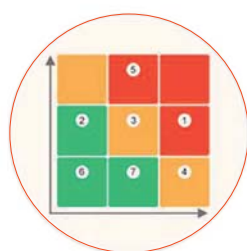
Моніторинг ризиків – періодичний перегляд ризиків для коригування їх оцінки, виявлення нових ризиків та моніторингу статусу заходів щодо зниження ризиків. Усі ризики не статичні, тому моніторинг – важливий елемент керування ризиками, він містить такі процедури:

- ☑ статус реалізації запланованих заходів щодо зниження можливих ризиків;
- ☑ аналіз ефективності заходів щодо зниження виявлених ризиків;
- ☑ переоцінка наявних ризиків;
- ☑ виявлення нових ризиків та розробка додаткових заходів.

Найважливіший чинник керування ризиками – культура керування ризиками. Це створення такого середовища, яке сприяє виявленню, оцінці та зниженню ризиків, а також відкритій комунікації про ризики. Яким би досконалим не був процес керування ризиками, якщо керівник та співробітники його не підтримують, компанія не зможе керувати ризиками.

Підготував **Сергій Колесник**, власкор

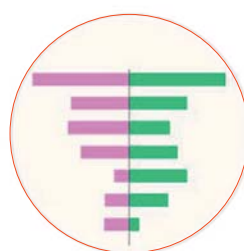
Ментальні пастки можна обійти за допомогою структурованого процесу



А. Експертна оцінка ризиків



Б. Методика «краватка-метелик»



В. Аналіз чутливості та сценарний аналіз

визначення суттєвих ризиків, які потребують більш глибокого аналізу.

На цьому етапі визначають і запобігають несуттєвим ризикам, що в зеленій зоні. Усі інші ризики потребують додаткового аналізу. Робити остаточні висновки можна тільки після докладного та глибокого опрацювання ризиків, що залишилися. Слід проаналізувати якомога ширший спектр причин, через які цей ризик відбувається, і наслідків, які настануть у разі його реалізації, а також їх причин та наслідків. Для цього можна використовувати аналіз «**краватка-метелик**», який є схематичним способом опису та аналізу ризику від причин до наслідків. Переваги використання методики «краватка-метелик» у тому, що вона дає змогу розібратися у причинах ризиків і наслідках їх реалізації, змушує думати про способи керування ризиком та допомагає визначити фактори

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:

**ПОЖЕЖНА
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**



«Безпечна» весна



Валентин Медюк,
начальник відділу нагляду
в АПК та СКС
ГУ Держпраці
в Одеській області

Весняно-польові роботи – найбільш напружений та травмонебезпечний етап річного циклу агропромислового виробництва. Керівникам сільгосппідприємств нагадуємо!



У березні – квітні сільськогосподарські підприємства виконують приблизно третину річного обсягу польових тракторних і майже таку саму частину транспортних робіт. Пожвавляються також інші роботи в агровиробництві. Збільшується порівняно із зимовими місяцями кількість зайнятих на ручних роботах працівників, насамперед на технологічному обслуговуванні та забезпеченні роботи посівних агрегатів та іншої сільськогосподарської техніки. У цей час об'єктивно підвищується ймовірність травматизму, особливо через недотримання правил охорони праці та неналежну організацію робіт.

Одним із головних напрямів діяльності ГУ Держпраці в Одеській області є створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та профзахворюванням. У сфері сільського господарства цими питаннями опікується відділ нагляду в АПК та СКС.

Для запобігання виробничому травматизму, підвищення обізнаності керівників та працівників суб'єктів господарювання з питань

Причини аварій і нещасних випадків під час весняно-польових робіт

- незадовільний технічний стан тракторів і сільгоспмашин;
- порушення технологічного процесу;
- допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці;
- порушення виробничої та трудової дисципліни;
- непроведення або неякісне проведення медичного обстеження (профвідбору);
- брак попереджувальних знаків і написів на сільськогосподарських машинах;
- брак інструкцій з охорони праці, з експлуатації машин та обладнання;
- брак захисних (огорожувальних) пристроїв на рухомих частинах машин та обладнання;
- брак двостороннього зв'язку на агрегатах, де працюють двоє і більше осіб;
- незаземлення електрообладнання та ємностей для зберігання й перевезення паливо-мастильних матеріалів;
- брак захисних пристроїв на охолоджених і нагрітих частинах машин та обладнання;
- брак (несправність) захисних огорож (кожухів) на мобільних робочих місцях;
- брак (невідповідність технічним умовам) засобів колективного та індивідуального захисту, спецодягу, спецвзуття;
- несправність (брак) вентиляційного та опалювального обладнання в кабінах тракторів;
- несправність механізмів керування та гальмівних систем машин;
- несправність пускових та блокувальних пристроїв;
- несправність електрообладнання машин і механізмів;
- несправність тягово-зчіпних пристроїв;
- неприєднання гальмівної системи причіпних машин до гальмівної системи тракторів.

охорони праці минулого року проведено 1047 інформаційно-роз'яснювальних заходів, зокрема 297 на підприємствах АПК. Охоплено превентивними заходами понад 13 тисяч найманих працівників.

Під час проведення контроль-но-наглядової діяльності спеціалісти відділу постійно підкреслюють важливість заходів щодо профілактики виробничого травматизму.

В Одеській області за 2021 р. травмовано внаслідок нещасних випадків на виробництві 42 особи, з них 6 смертельно. У 2020 р. – відповідно 70/2. В АПК за останні два роки сталося по два випадки зі смертельним наслідком.

Основним нормативно-правовим актом, який регламентує безпечне виконання робіт у сільськогосподарському виробництві, є *Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві*, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240 (НПАОП 01.0-1.02-18).

Під час більшості весняно-польових робіт (далі – **ВПР**) виникає підвищений ризик травмування, тому важливо в період підготовки до них вжити профілактичних заходів.

ПІДГОТОВКА ДО ВПР

На сільськогосподарських підприємствах, де використовується наймана праця, розпорядженням керівника має бути призначено **відповідальних осіб за підготовку та проведення ВПР**, а також розроблено заходи щодо їх організації та проведення. Відповідальними особами по господарству призначають головних спеціалістів, найчастіше це головний агроном або головний інженер. У структурних підрозділах – керівники відділків, тракторних бригад, гаражів та інші.

Не можна застосовувати працю осіб молодше 18 років на важких роботах та на роботах зі шкідливи-

Найпоширеніші шкідливі та небезпечні чинники:

- технічна несправність тракторів і сільськогосподарських машин;
- виконання робіт в охоронних зонах ліній електропередач;
- робота просто неба, за підвищеної або низької температури повітря;
- підвищений рівень шуму та вібрації;
- підвищена забрудненість повітря ґрунтовим пилом;
- вплив отрутохімікатів;
- схили полів, перешкоди у вигляді ям, ярів;
- рухомі агрегати;
- пожежна безпека;
- нервово-психічні перевантаження;
- рухомі частини машин: причіпні (навісні) пристрої, робочі органи, пружини, механізми передачі руху, колеса тощо;
- робоча рідина гідравлічної системи сільськогосподарських машин;
- підвищена концентрація пилу від мінеральних добрив у повітрі робочої зони;
- несприятливі метеорологічні умови.

ми або небезпечними умовами праці. Також забороняється залучати неповнолітніх до нічних надурочних робіт і робіт у вихідні дні та до підймання і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Заходи з підготовки до ВПР:

- навчання безпечних методів роботи працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпечкою;
- цільові інструктажі з охорони праці;
- забезпечення працівників спецодягом, іншими ЗІЗ, засобами пожежогасіння, медичними аптечками відповідно до *Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці*;
- приведення у належний стан місць для відпочинку, паління, споживання їжі, комплектація їх належним обладнанням;
- проведення попередніх та періодичних медоглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці;

- зміцнення трудової дисципліни;
- техогляд транспортних засобів, навісного та причіпного обладнання та усунення несправностей;
- встановлення передбачених конструкцією захисних та огорожувальних пристроїв;
- заходи з підготовки полів до посіву (прибирання каміння, усунення інших перешкод, проведення контрольної борозни, поворотних смуг, визначення місць відпочинку, заправлення насінням, добривами та ін.);
- забезпечення освітлення територій та робочих місць;
- забезпечення засобами зв'язку;
- належний контроль за охороною праці.

СТАН СІЛЬГОСПМАШИН

Перевірку технічного стану сільськогосподарської техніки слід проводити паралельно з технологічним налаштуванням механізмів, дотримуючись вимог НПАОП, інструкцій з експлуатації заводів-виробників. Під час перевірки потрібно переко-натись, що конструкції машин і механізмів відповідають чинним



стандартам безпеки праці, є акт ремонтної організації про відповідність відремонтованих агрегатів вимогам безпеки, є сертифікати відповідності, які підтверджують безпечність використання машин та устаткування, виготовленого за межами України, нанесено попереджувальні написи на вузлах і агрегатах сільськогосподарських машин.

Забороняється допуск до експлуатації тракторів з ручним запуском двигуна. Особлива увага – до **протипожежного стану** пунктів заправлення тракторів та автомобілів паливом відповідно до вимог нормативних документів. Для забезпечення безвідмовної роботи машин і механізмів, запобігання травматизму слід організувати технічне обслуговування та ремонт техніки в полі.

ПІДГОТОВКА ПОЛЯ

Оглядати та готувати поля до ВПР можна тільки вдень за сприятливих погодних умов. Слід прибрати камені та великі грудки землі, купити поживних залишків, засипати ями тощо. Небезпечні місця (яри, канали тощо) позначити добре помітними знаками заввишки до 3 м.

Потрібно визначити спосіб та напрямок руху агрегатів, підготувати поворотні смуги, обрати най-

зручніші під'їзди до відповідних ділянок. Поблизу небезпечних місць ширина поворотної смуги повинна бути не вужчою, ніж подвійний мінімальний радіус розвороту самохідного технічного засобу. Пересуватися агрегати до місця роботи та під час виконання робіт мають тільки розробленим маршрутом.

ЕКСПЛУАТАЦІЯ ТЕХНІКИ

Варто зазначити, що 70% нещасних випадків на виробництві в АПК трапляються під час експлуатації самохідних машин, а причинами приблизно 40% є порушення **вимог інструкцій з охорони праці та особиста необережність**.

Експлуатувати сільгоспмашини слід з урахуванням вимог експлуатаційної документації. **Після першого проходу** машини полем механізатор (оператор машини) має перевірити справність робочих органів агрегатів. Звернути увагу на технічний стан і комплектність машини, наявність і справність інструментів та пристроїв, пристосувань для очищення робочих органів машин від ґрунту (чистиків, гачків тощо), надійність кріплення робочих органів.

Перед виконанням робіт треба переконатися, що дроти повітряних ліній електропередач не буде зачіпати техніка, проїжджаючи під ними. **Розвороти** навісних і напів-

навісних машин слід здійснювати в піднятому стані, а причіпних – з вийнятими з ґрунту робочими органами. Швидкість руху машин під час розворотів не повинна перевищувати 4 км/год.

Якщо на полі працює одночасно кілька одиниць техніки, мінімальна дистанція між ними має становити 30 м. Один працівник може обслуговувати лише один агрегат.

Важливе значення має узгодженість дій між трактористом і сіячем. Якщо посівний агрегат обслуговують кілька сіячів, одного з них **призначають старшим**, і лише він подає сигнали механізатору. Починати рух тракторист може тільки після сигналу старшого сіяча.

Працівникам не дозволяється перебувати у зоні можливого руху маркерів або навісних машин під час розвертання сільськогосподарської техніки.

Завантаження сівалок і садильних машин насінням та добривами має бути механізовано. Ручне завантаження дозволяється лише за умови зупинення агрегату та вимкнення двигуна трактора. Заміну, очищення та регулювання робочих органів навісних машин і знарядь, які підняті, потрібно проводити тільки спеціальними чистиками в рукавицях, коли агрегат зупинено, загальмовано та вимкнено двигун, вжито заходів, що запобігають самовільному опусканню піднятого обладнання. **Забороняється** підніматись або спускатись з машин під час їх руху, працювати на навісних сівалках.

РОБОТА З ХІМІЧНИМИ РЕЧОВИНАМИ

Особливо небезпечними є роботи, пов'язані з використанням пестицидів і мінеральних добрив. Транспортування, зберігання та застосування пестицидів потрібно здійснювати з дотриманням вимог Закону «Про пестициди і агрохімікати» та інших нормативно-правових актів щодо безпечного

транспортування, зберігання та застосування пестицидів.

Роботи, пов'язані з підготовкою міңдобрив, потрібно проводити за допомогою механізмів, оснащених пристроями для **зниження пилоутворення**.

Працівники повинні використовувати відповідний спецодяг, спецвзуття та **ЗІЗ органів дихання та зору**.

Перед застосуванням гербіцидів та пестицидів для обробітку безпосередньо в полі обов'язково пересвідчитись, що в зоні роботи агрегату та на прилеглих полях не працюють люди. У разі виконання на цих полях агротехнічних операцій у подальшому – **витримати карантинні строки**, які встановлені на певний вид пестицидів.

ЗАБОРОНЕНО:

- ✗ готувати розчини пестицидів безпосередньо в полі без засобів механізації;
- ✗ у темний час доби виконувати роботи, пов'язані з транспортуванням аміаковмісних міңдобрив, приготуванням розчинів, змішуванням їх та внесенням у ґрунт;
- ✗ транспортувати разом різні види пестицидів, хімічна взаємодія яких у разі порушення герметичності упаковки може спричинити займання;
- ✗ перевозити пестициди та протруєне насіння разом із біологічними засобами захисту рослин, харчовими і кормовими продуктами та іншими вантажами;
- ✗ використовувати для зберігання продуктів, фуражу, води тощо тару від міңдобрив (тару утилізують згідно з вимогами природоохоронного законодавства).

ПАМ'ЯТКА

керівнику сільгосппідприємства з охорони праці під час виконання весняно-польових робіт

1. Закріпити сільськогосподарські машини та змінне обладнання за кожним механізатором, а за посівним обладнанням – постійних сівачів (розпорядчим документом).
2. Заправляти сільськогосподарські машини паливо-мастильними матеріалами в польових умовах тільки механізованим способом з дотриманням вимог пожежної безпеки.
3. Розміщувати сільськогосподарські машини відповідно до вимог технологічних карт і охорони праці у сільськогосподарському виробництві.
4. На роботах, під час виконання яких задіяні два і більше працівників, призначити старшого.
5. Не допускати до керування сільськогосподарськими машинами осіб, віком молодше за 18 років, та осіб, які не мають допуску на право керування ними, не пройшли інструктаж, навчання та перевірку знань з питань охорони праці.
6. Провести інструктажі з питань охорони праці та пожежної безпеки з особами, зайнятими на польових роботах, а також навчання технології посіву сівачів з видачею відповідних посвідчень.
7. Не допускати до керування сільськогосподарськими машинами, до інших робіт осіб у стані алкогольного, наркотичного та токсикологічного сп'яніння.
8. Застосовувати систему стимулювання за дотриманням працівниками трудової та виробничої дисципліни.
9. Проводити підготовку площ для роботи сільськогосподарських машин:
 - прибрати на полях каміння та солом, засипати ями;
 - встановити віхи біля великих каменів, ярів, ям та інших предметів, що можуть становити небезпеку під час виконання робіт;
 - відбити контрольні борозни та смуги біля ярів, ставків, річок, меліоративних каналів тощо;
 - визначити і позначити місця для відпочинку;
 - встановити віхи на ділянках поля з крутизною 8–9°.
10. Скласти технологічні маршрутні карти руху машин під час виконання сільськогосподарських робіт.
11. Вимоги до технічного стану сільськогосподарських машин:
 - забезпечити кожну машину справним робочим інструментом;
 - встановити захисну огорожу на карданні, ланцюгові, пасові та зубчасті передачі.
 - нанести попереджувальні написи;
 - перевірити та ліквідувати підтікання палива, мастила і води, забезпечити щільність з'єднання вихлопних колекторів;
 - ліквідувати можливі несправності електрообладнання;
 - забезпечити безвідмовну роботу гальм тракторів та тракторних причепів, справність сигналізації та освітлення.
12. Не допускати до роботи з отрутохімікатами та на транспортних засобах осіб, які не пройшли медогляд та інструктаж з питань охорони праці.
13. Забезпечити засобами індивідуального захисту працівників, які працюють з отрутохімікатами, та встановити контроль за використанням засобів захисту.
14. Сівалки та садильні машини повинні бути обладнані підніжками, перилами із сторони спини сівача, захисними огорожами на зубчатих та ланцюгових передачах, пристосуваннями для очищення робочих органів і вирівнювання насіння та міңдобрив у насінневому ящику.
15. Посівні агрегати обладнати двосторонньою сигналізацією, не допускати одночасного обслуговування одним працівником двох або більше сівалок під час руху.
16. Працівників забезпечити медичними аптечками, питною водою, гарячим харчуванням.
17. Домогтись випуску в поле технічно справних сільськогосподарських машин та провести технологічне налагодження посівних агрегатів за два тижні до виходу в поле (скласти відповідні акти).
18. Заміну, очищення та регулювання навісних робочих органів машин у піднятому стані проводити після вжиття заходів, що запобігають їх самовільному опусканню.
19. Не залишати без нагляду ґрунтообробний агрегат з увімкненим двигуном трактора. Після зупинки його слід загальмувати, опустити навісні робочі органи та вимкнути двигун.
20. Очищувати робочі органи, тільки коли машину зупинено, опущено робочі органи, у захисних рукавицях із застосуванням спеціальних чистиків.
21. В аварійній ситуації негайно зупинити машину, загальмувати й вимкнути двигун.
22. Під час грози припинити роботи та забезпечити перебування людей в захищеному від блискавки приміщенні.

Підготував Сергій Колесник, власкор. Фото надав автор.

Ризик у полі недооцінили

Сергій Колесник, власкор

Кажуть, весняний день рік годує. Тож із приходом весни аграрії посилено працюють удень і вночі, щоб устигнути вчасно підживити озимі, підготувати ґрунт, посіяти ярові культури тощо. Однак інтенсивний ритм роботи призводить до збільшення ризику травмувань.



Трактор FENDT

Приватне сільськогосподарське підприємство «Агрофірма «Роднічок» (Миколаївська обл.) – одне з найкращих підприємств у сфері охорони праці в Україні. Там впроваджено ризикоорієнтовану СУОП, затверджено Політику у сфері охорони праці.

Але 2018 р. на одному з полів під час посівної стався нещасний випадок, унаслідок якого молода людина дістала каліцтво. Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва Р., 1987 р. н., пропрацював в агрофірмі лише п'ять місяців, зокрема один місяць за професією. Він вчасно пройшов потрібні навчання та інструктажі з питань ОП, ознайомлений з картами ризиків на робочому місці, пройшов медогляд.

До **функціональних обов'язків працівника** належало: навантаження та вивантаження вантажів, прості ремонтні роботи, прибирання території, низькокваліфіковані ручні роботи в рослинництві, завантаження насіння, розсади, добрив у сівалки, сільськогосподарську техніку та розкидувачі мінеральних добрив.

Робота в нічну зміну, під час якої сталася трагедія, була організована з дотриманням вимог безпеки, за наявності необхідних дозволів, засобів індивідуального захисту, призначення відповідальних осіб і т. д.

Близько 2-ї години ночі трактор FENDT, агрегований посівним комплексом, під'їхав до визначеного на краю поля місця для завантаження пшениці в бункер сівалки. Робітник Р. здійснював завантаження зерна з причепа трактора МТЗ 1221. Після завершення завантаження Р. повідомив керівнику робіт, майстру поля про виконану роботу та можливість руху трактора з посівним комплексом для продовження сівби. Віддавши відповідне розпорядження, майстер відійшов на безпечну відстань. У цю мить Р. перебував позаду посівного агрегата.

Тракторист-машиніст трактора FENDT, займаючи своє робоче місце в кабіні трактора, випадково переключив важіль (джойстик) керування рухом трактора «вперед-назад» у положення «назад». Трактор раптово почав рухатися. Р. не встиг відскочити від сівалки, і його ліву ногу затисло між частинами обладнання

посівного комплексу та трактором МТЗ 1221, з яким сталося зіткнення. До того ж трактор FENDT заглух.

Почувши крик Р., тракторист-машиніст спробував завести трактор і від'їхати вперед, щоб звільнити затиснуту кінцівку працівника, але ключ у замку запалювання зламався. Тому звільнити потерпілого довелося довго, адже для цього потрібно було демонтувати колеса та елементи посівного комплексу.

Згідно з **медичним висновком**, Р. дістав обширну розтрощену рану нижньої, середньої третини лівого стегна з пошкодженням стегової артерії і вени, чотириголового м'яза стегна, дефектом шкіри. Також діагностовано ішемію 2Б–3А, травматичний шок II ступеня. Алкоголю в крові потерпілого не виявлено.

Працівнику вчасно надали домедичну допомогу, зупинили кровотечу та каретою швидкої допомоги доправили до лікарні. Проте, на жаль, травма виявилася тяжкою, і лікарям довелося ампутувати ногу хлопцю.

Причинами нещасного випадку комісія зі спеціального розслідування Управління Держпраці у Миколаївській області визнала **організаційні, а саме: порушення інструкцій з охорони праці** трактористом-машиністом і робітником Р. Крім стандартних заходів щодо усунення причин нещасного випадку (довести до відома, провести позаплановий інструктаж тощо) було **рекомендовано переглянути реєстри небезпек та оцінки ризиків і ознайомити з ними працівників відповідних підрозділів.**

Але ж чи могли керівники та спеціалісти, які складали карти ризиків, передбачити ризик того, що, наприклад, може зламатися ключ у замку запалювання? Або що можна випадково джойстиком скерувати трактор у протилежному напрямку та ін.?

* * *

Досвід показує, що врахувати абсолютно всі ймовірні ризики майже неможливо. Тому **особиста обережність, дотримання вимог інструкцій з охорони праці, уважність і спостережливість** повинні бути максимально «ввімкнені» під час весняно-польових робіт. Адже той один весняний день може як нагодувати, так і призвести до біди.

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 українські, а не запозичені в московитів 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 надавати домедичну допомогу

Сергій Колесник, власкор

Сьогодні мільйони людей в Україні потерпають від російської агресії. Тому вміння надавати домедичну допомогу стало потрібним, як ніколи. Ці знання допоможуть урятувати життя.



У службах охорони праці підприємств та управліннях Держпраці вже з'явився досвід розслідування нещасних випадків на виробництві, які сталися внаслідок бойових дій. Так, від початку бойового конфлікту на Донбасі тільки на підприємстві, що надає послуги із водопостачання на сході країни, унаслідок бойових дій загинуло 9 та поранено 26 працівників.

11 лютого 2022 р. Європейська спілка з охорони праці (ESOSH) організувала вебінар, на якому інструктор Центру спеціальної підготовки (м. Київ) (далі – **ЦСП**) **Олег Картавий** розповів про особливості організації надання домедичної допомоги під час надзвичайних станів (**НС**).

Головною умовою успіху під час надання першої допомоги потерпілим є швидкість дій та наявність навичок в особи, що надає допомогу. Домедична допомога, яку надає особа без медичної освіти до прибуття медичного працівника, не може замінювати допомогу з боку медперсоналу. Вона обмежується тимчасовим спиненням кровотечі, перев'язуванням рани або опіку, іммобілізацією перелому, заходами з реанімації, перенесення та перевезення потерпілого. Вирішувати питання про доцільність або марність дій з надання допомоги надалі та робити висновок про смерть потерпілого має право лише медичний працівник.

Порядок надання домедичної допомоги особам при невідкладних станах затверджено наказом МОЗ від 16.06.2014 № 398. Документ регламентує пакет з 28 Порядків надання домедичної допомоги потерпілим залежно від характеру їх травмування, враховано можливість надання домедичної допомоги з боку особи, яка не має медичної освіти. Водночас не допуска-

ється можливість застосування претензії з боку потерпілих, яким надавали допомогу, або їхніх родичів, якщо відповідна особа не перевищила передбачені у Порядках повноваження.

Крім цього п. 3.1 *Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05)* передбачено, що працівники під час прийняття на роботу та у процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі та студенти під час трудового і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків. Також у *Типовій програмі навчання з питань охорони праці посадових осіб* є тема «Надання першої допомоги потерпілим у разі настання нещасного випадку».

✓ ОСОБЛИВОСТІ БОЙОВИХ ТРАВМ

Під час НС, пов'язаного з бойовими діями, можуть відбуватись обстріли, підриви, теракти, розташування військових на території підприємства, мобілізація працівників, захоплення території підприємства та інші події.

Працівники можуть дістати такі **травми під час бойових дій** на території та поблизу підприємства:

- ✓ вибухова травма;
- ✓ вогнепальні поранення;
- ✓ компресійна травма (здавлення тканин);
- ✓ опіки тіла та дихальних шляхів;
- ✓ отруєння продуктами горіння;
- ✓ психічна травма.

Небезпеки у разі вибуху:

- ☑ ударна повітряна хвиля;
- ☑ ушкодження предметами, що викинуто силою вибуху;
- ☑ удар тіла об землю;
- ☑ опіки, інгалаційні травми;
- ☑ брудна бомба.

Ушкодження від вибухової травми:

- ☑ органів, заповнених повітрям: баротравма легень (вибухова легеня), розриви барабаних перетинок;
- ☑ шлунково-кишкового тракту: розриви органів черевної порожнини, порожнистих (кишківник, шлунок, тощо), паренхіматозних (печінка, селезінка);
- ☑ головного мозку;
- ☑ переломи та травматичні ампутації кінцівок;
- ☑ м'яких тканин;
- ☑ опорно-рухового апарату.

Варто врахувати, що під час НС можуть бути перевантажені служби екстреної медичної допомоги, ДСНС, поліції, комунальні. Тоді допомогу для порятунку життя і збереження здоров'я працівників повинні надати особи, які навчені й підготовлені до цього.

✓ ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ

Для створення системи надання першої допомоги на підприємстві потрібно:

- ☑ придбати якісні засоби надання першої допомоги;
- ☑ організувати навчання з надання першої допомоги на підприємстві;
- ☑ розробити алгоритми дій персоналу підприємства та організувати добровільних медичних помічників з-поміж навченого та мотивованого персоналу;
- ☑ оптимально розташувати засоби надання першої допомоги (аптечки) на території підприємства.

Першочергове завдання – організувати якісне навчання персоналу відповідно до *Порядку підготовки та підвищення кваліфікації осіб, які зобов'язані надавати домедичну допомогу*, затвердженого постановою КМУ від 21.11.2012 № 1115. Підготовку та підвищення кваліфікації проводять на базі вищих медичних і фармацевтичних навчальних закладів I-IV рівня акредитації незалежно від форми власності та підпорядкування, навчально-тренувальних відділів центрів екстреної медичної допомоги та медицини катастроф, навчально-тренувальних відділів Товариства Червоного Хреста, інших навчально-тренувальних підрозділів, які провадять діяльність відповідно до законодавства про освіту за відповідними програмами тривалістю мінімум 7 годин з проведенням по завершенні стрес-тесту (тренування).

Головні теми, які потрібно засвоїти: базова підтримка життя; рани та кровотечі; травми опорно-рухового апарату; судоми (епілепсія); травми голови та хребта; аптечка першої допомоги. Кваліфікацію

підвищують раз на 5 років. Працівників направляють на підготовку протягом трьох місяців з моменту призначення на посаду.

Розраховувати на ефективність та своєчасність надання домедичної допомоги можливо, коли мінімум 20% персоналу будуть навчені та призначені відповідальними за надання домедичної допомоги у разі НС. Члени таких «санітарних дружин» (first aider) мають бути в кожному цеху, на майданчику, у кожній зміні. Вони в разі НС повинні організовувати оточуючих і повідомити медиків про ситуацію та стан, допомагати їм у наданні медичної допомоги.

Не можна розраховувати на ефективну домедичну допомогу лише медпрацівників, які є в штаті підприємства. Адже на цих посадах зазвичай працюють медичні сестри, які часто не мають навичок надання екстреної медичної допомоги. І, за законом, не мають права проводити маніпуляції та надавати інші лікарські послуги. У наказі МОЗ від 9.08.2017 № 918 «Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я», п. 24, вказано, що медична сестра «Здійснює професійну діяльність під керівництвом лікаря».

✓ ДІЇ У РАЗІ НАДЗВИЧАЙНОГО СТАНУ

У разі масового ураження потрібно негайно викликати екстрену медичну службу, ДСНС і поліцію та організувати евакуацію потерпілих. До лікарську допомогу насамперед слід надавати особам, які не можуть самостійно рухатись і яким потрібно спинити кровотечу. Непритомних слід покласти на бік, щоб уникнути ускладнень.

Евакуація потерпілих може бути екстреною і плановою. Екстрена – у разі небезпеки на місці події; планова – з використанням засобів іммобілізації хребта. Планову евакуацію проводять тільки під наглядом медперсоналу. У разі підозри на травму хребта евакуювати потерпілого слід на довгій дошці (щиті) з іммобілізацією голови.

Для забезпечення надання домедичної допомоги на підприємстві мають бути набори першої допомоги (аптечки). Нормативні документи вимагають забезпечення виробничих об'єктів аптечками, але немає однозначних нормативів щодо складу аптечок, за винятком переліку для транспортних засобів.

Тому потрібно врахувати такі рекомендації: антисептичні засоби мають бути у медика та в осіб, що мають надавати домедичну допомогу. Ці засоби повинні бути тільки якісні, персонал – навчений використовувати засоби першої допомоги. Потрібно забезпечити розміщення аптечки у приміщенні та на майданчику. На підприємстві мають бути засоби для евакуації потерпілих.

Рекомендується мати три види аптечок



Індивідуальний набір першої допомоги – має бути у кожного працівника або в усіх членів санітарних бригад. Повинен містити рукавички медичні, набір пластрів, антисептик, марлевий відріз, джгут, ножиці, власні медикаменти (наприклад, для гіпертоніків, діабетиків).

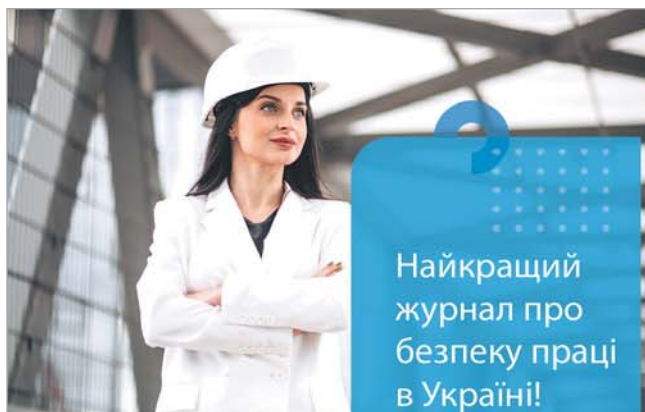
Груповий набір – комплект для групи осіб (цеху, відділу тощо). Повинен містити: рукавички нітрилові, рукавички «high risk», набір пластрів, бандажі та бинти еластичні, термоковдру, джгут-турнікет, серветки марлеві різних розмірів, ножиці, маску ШВЛ, серветки спиртові, серветки антисептичні. Обов'язково – довідник з першої допомоги.

Основний набір першої допомоги на виробництві для надання домедичної допомоги **у разі масового ураження** повинен містити: маску або плівку-клапан для штучного дихання «рот до рота», косинку для іммобілізації кінцівок, маркер, джгут гумовий (типу Есмарха), джгут-турнікет, бинт еластичний 7 x 4 см, перев'язувальний пакет (на еластичній основі), марлевий відріз (90 x 100 см), ножиці «парамедика» (з тупими кінцями), а також додатковий запас: рукавички «high risk», набори пластрів різного розміру, засоби для спинення кровотечі (джгути, гемостатичні засоби), ножиці або стропорізи, шини транспортувальні Sam Splint, протиопікові гелі та серветки, бандажі та бинти еластичні, термоковдри, носі м'які. Варто звернути увагу, що в торгівельній мережі іноді реалізують звичайні марлеві бинти з написом «еластичний бинт», які є неефективними для надання домедичної допомоги.

Можна доукомплектувати набір дефібрилятором. Але користуватися ним повинна лише особа, яка пройшла відповідне навчання.

Медичний персонал, що обслуговує підприємство, повинен вести періодичний контроль за правильним наданням домедичної допомоги, своєчасним та обов'язковим направленням потерпілого до медпункту, за вчасним поповненням аптечок потрібними засобами. **Якщо на підприємстві немає медперсоналу**, з-поміж працівників призначають осіб, які відповідають за стан аптечок або сумок домедичної допомоги, їх вчасне поповнення, стан пристосувань та засобів для надання домедичної допомоги. Лікарські засоби після їх використання або закінчення терміну придатності поповнюють або замінюють. Невикористані аптечки здають на склад або утилізують в установленому на підприємстві порядку.

Звичайно, досвідчений спеціаліст з охорони праці може зазначити, що жоден нині чинний нормативно-правовий акт з охорони праці не містить вимог щодо обов'язкової наявності аптечок на виробництві, хоча деякі нормативно-правові акти, які втратили чинність, містили таку вимогу. Але це не означає, що зазначеними у статті рекомендаціями можна нехтувати. Якщо роботодавець дбає про життя і здоров'я своїх працівників, він повинен до них прислухатися. Кажуть: «Хочеш миру – готуйся до війни», а отже – будь готовий надавати домедичну допомогу.



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 комплексу
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 копії
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-
ламентом 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-
ламентом 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



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



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

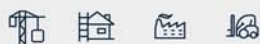
м. ХАРКІВ
(067) 941-07-05
(067) 502-74-06



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 посилення 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:

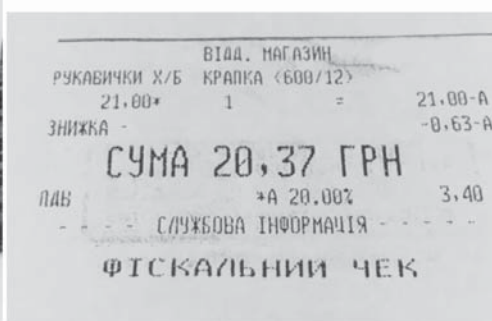
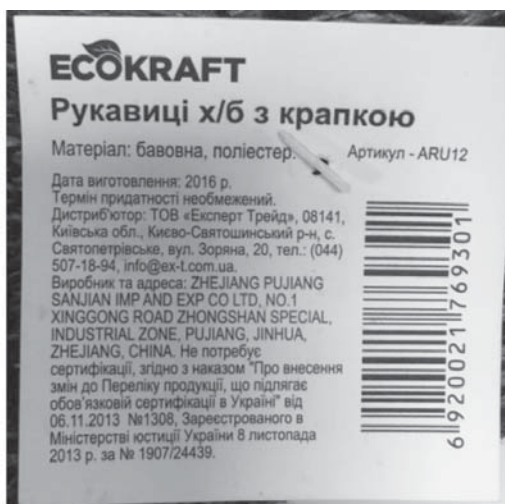
- ПІБ споживача (користувача) (вказується за можливості);
- вид продукції;
- марка;
- модель (тип/номер);
- опис продукції та упаковки;
- країна походження;
- відомості про виробника (розповсюджувача);
- суть повідомлення (за якими ознаками продукція не відповідає встановленим вимогам).

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



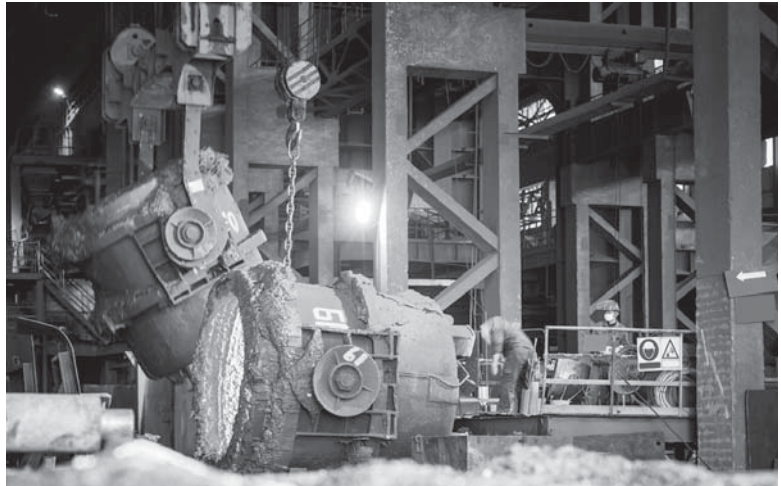
Микола Федоренко,
заступник головного
редактора журналу
«Охорона праці»

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 перемикання 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 загазованості 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 °C;
- 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 Мініюсту 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. Реклама 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»).

БЕЗОПАСНА ЛИ УСТАНОВКА КАБЕЛЬНОГО ОБОГРЕВА В ЖИЛЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ПОМЕЩЕНИЯХ?



**Альфред
МАНИЛОВ,**
инженер-
проектировщик



**Сергей
ТОВСТЮК,**
инженер
КП «Теплоэнергетик»

В последнее время большую популярность приобрели разнообразные электрические кабельные системы отопления и комфортного подогрева пола. Насколько они безопасны, расскажем в этой статье.

Основным фактором влияния на людей и окружающую среду со стороны кабельных систем обогрева является магнитная составляющая электромагнитного поля промышленной частоты. В соответствии с **ДБН В.2.5-24:2012 «Электрическая кабельная система отопления»** допустимое значение индукции магнитного поля (далее – **ИМП**) промышленной частоты в жилых и общественных помещениях на высоте 0,5 м от пола составляет 0,1 мкТл, а в промышленных помещениях – 0,5 мкТл. В документе указано, что приведенные значения согласованы со Всемирной организацией здравоохранения.

Однако приложение Е к ДБН В.2.5-24:2012, касающееся допустимого значения ИМП, является справочным (рекомендованным), поэтому ни проектировщики, ни заводы-изготовители, как правило, не рассчитывают и не измеряют ИМП.

В разделе 10.3 ДБН В.2.5-24:2012 указывается, что в помещениях с постоянным нахождением людей необходимо использовать экранированный нагревательный кабель, а в помещениях больниц, школ, детских садов, приютов для пожилых людей и инвалидов – экранированный двухжильный кабель. В помещениях с временным присутствием людей допускается использовать неэкранированный нагревательный кабель с наложением на него экранирующей сетки из стальной проволоки, которую присоединяют к устройству выравнивания потенциалов. В этих и прилегающих к ним помещениях запрещается постоянное пребывание людей во время работы кабельной системы обогрева. Очевидно, что под смежными помещениями в некоторых случаях следует понимать и помещения, находящиеся этажом ниже.

Следует отметить, что применяемые алюминиевые или медные экраны кабелей не ослабляют магнитную составляющую электромагнитного поля. Необходима разработка методики эффективного экранирования с применением ферромагнетиков.

Измерение потенциально вредных факторов следует производить в зоне возможно близкого расположения жизненно важных органов людей. Поэтому в нормативах указано



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.

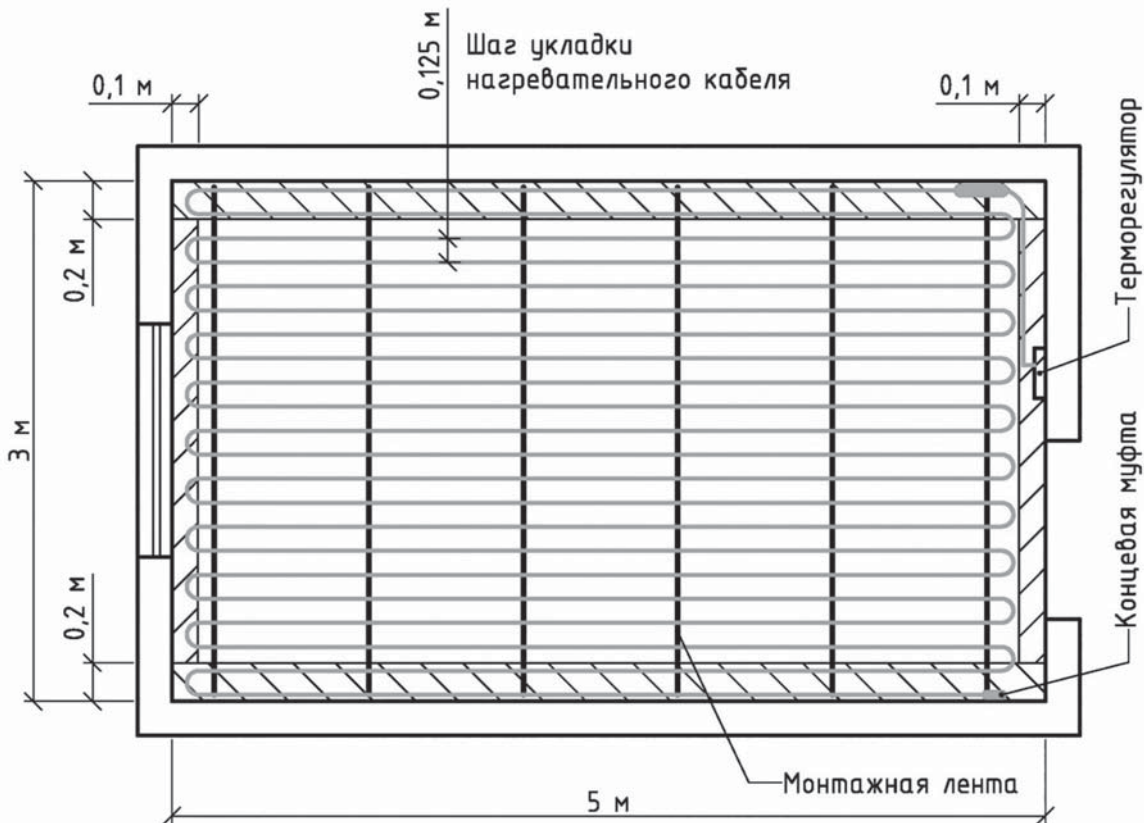


Рисунок. План размещения кабелей обогрева

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 не медичною 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 КАБІНЕТ
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



КАБІНЕТ 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!