

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

**ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЮЛЕТЕНЬ
З ОХОРОНИ ПРАЦІ**

ВИПУСК 3/2019

м. Київ

Діяльність Міністерства оборони України, як вищого органу військового управління, у 2018 році була спрямована на організацію в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України заходів щодо реалізації державної політики у сфері охорони праці, забезпечення функціонування системи управління охороною праці та дієвого відомчого контролю за станом охорони праці в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України.

Довідково: В Міністерстві оборони України та Збройних Силах України виконують трудові обов'язки понад 45 тисяч працівників.

З метою реалізації державної політики у сфері охорони праці та забезпечення дотримання прав працівників у процесі трудової діяльності в Міністерстві оборони України вживаються системні заходи щодо створення на місцях безпечних і здорових умов праці працівників та вдосконалення роботи служб охорони праці органів військового управління, військових частин, закладів, установ та підприємств, які належать до сфери управління Міністерства оборони України.

За участю представників Профспілок організовано проведення атестацій робочих місць за умовами праці. Пільги та компенсації окремим категоріям працівників за важкі та шкідливі умови праці надаються встановленим порядком. Працівники, які залучаються до робіт підвищеної небезпеки або до експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, проходять відповідне навчання в навчальних закладах за кошти Міністерства оборони

України.

Порівняльний аналіз виробничого травматизму в Міністерстві оборони України та в державі в цілому свідчить про те, що в Міністерстві оборони України рівень травмування працівників під час виконання робіт значно нижчий, ніж в інших галузях по Україні.

Разом з тим в результаті відомчого статистичного спостереження з охорони праці та безпечного ведення робіт у 2018 році спостерігається різке зростання кількості травмувань **серед військовослужбовців** Збройних Сил України під час виконання робіт на 60% порівняно з аналогічним періодом 2017 року (80 нещасних випадків у 2018 році проти 48 у 2017 році).

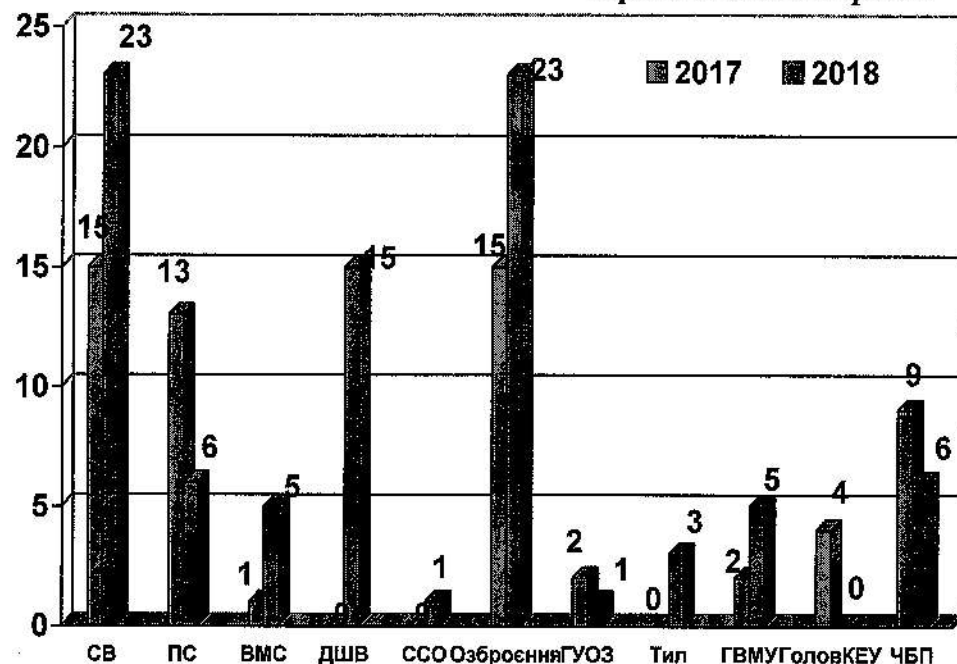
І. АНАЛІЗ ТРАВМАТИЗМУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ РОБІТ ЗА 2018 РІК

У 2018 році в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України під час виконання робіт, які регламентуються нормативними актами України з охорони праці, було травмовано 88 осіб (80 військовослужбовців та 8 працівників).

З 80 травмованих військовослужбовців отримали травми, несумісні з життям, **5 військовослужбовців**.

Разом з тим **серед працівників** травматизм під час виконання робіт **зменшився на 62%** порівняно з аналогічним періодом 2017 року (8 проти 13). Травми отримали 8 працівників. Смертельних випадків травмувань під час виконання трудових обов'язків не зареєстровано.

Діаграма 1
Стан виробничого травматизму у
Збройних Силах України



Випадки травмування під час виконання робіт мали місце у військових частинах, підпорядкованих:

Командуванню Сухопутних військ ЗСУ – 23 випадки (22 військовослужбовці та 1 працівник) або 26%. З них 1 військовослужбовець загинув;

Командуванню Повітряних Сил ЗСУ – 6 випадків з військовослужбовцями або 7%. З них 1 військовослужбовець загинув;

Командуванню Військово-Морських Сил ЗСУ – 5 випадків з військовослужбовцями або 6%;

Командуванню Десантно-штурмових військ ЗСУ – 15 випадків з військовослужбовцями або 17%. З них 1 військовослужбовець загинув;

Командуванню Сил спеціальних операцій ЗСУ – 1 випадок з військовослужбовцем;

Озброєнню ЗСУ – 23 випадки (21 військовослужбовець та 2 працівники) або 26%;

Головному управлінню оперативного забезпечення ЗСУ – 1 випадок з військовослужбовцем, який загинув;

Тилу ЗСУ – 3 випадки з військовослужбовцями або 4%. З них 1 військовослужбовець загинув;

Головному військово-медичному управлінню – 5 випадків (1 військовослужбовець та 4 працівники), або 6%;

частинам, безпосередньо підпорядкованим Міністерству оборони України, – 6 нещасних випадків (5 військовослужбовців та 1 працівник) або 7%.

Найпоширенішою причиною, яка призводить до травмування або загибелі військовослужбовців і працівників Збройних Сил України під час виконання робіт, стала **психофізіологічна причина**, тобто особиста необережність, легковажність та необачливість потерпілого – 55 осіб (62,5% загальної кількості травмованих).

Інші причини:**організаційні причини:**

невиконання інструкцій з питань безпеки ведення робіт – 14 осіб (15,9% загальної кількості травмованих);

відсутність або неякісне проведення інструктажів з охорони праці – 4 особи (4,5% загальної кількості травмованих);

порушення вимог безпеки під час експлуатації військової техніки, обладнання, устаткування, машин, механізмів, технологічного процесу тощо – 6 осіб (6,8% загальної кількості травмованих);

невикористання засобів індивідуального захисту – 3 особи (3,4% загальної кількості травмованих);

технічні причини:

незадовільний технічний стан території, будівель, споруд, конструктивні недоліки засобів виробництва, транспортних засобів, озброєння та військової техніки – 3 особи (3,4% загальної кількості травмованих);

недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки – 3 особи (3,4% загальної кількості травмованих).



Обставинами, за яких сталися випадки травмування військовослужбовців були випадки в результаті:

– падіння, устаткування (обладнання) або їх конструктивних елементів, перекидання технологічних транспортних засобів або їх конструктивних елементів – 26 травмованих (30% загальної кількості травмованих);

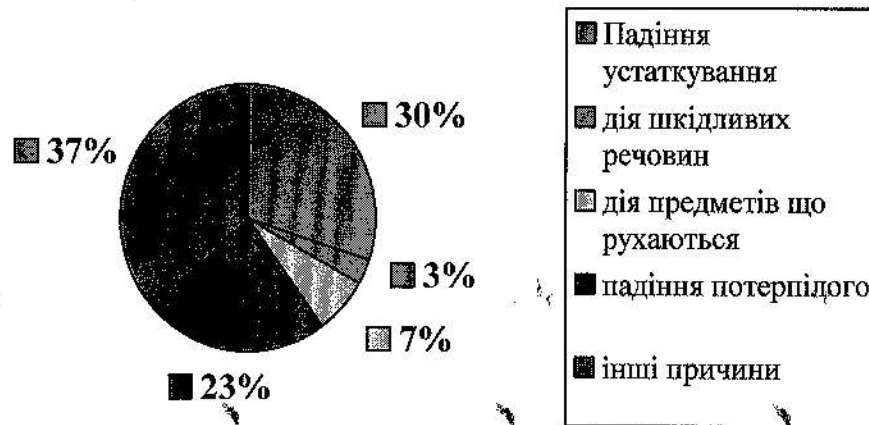
– падіння потерпілого – 20 осіб (23% загальної кількості травмованих);

– дія предметів, що розлітаються в результаті вибуху або руйнування приладів, посудин, які

перебувають під тиском, – 6 травмованих (7% загальної кількості травмованих);

– дія шкідливих і токсичних речовин – 3 випадки (3% загальної кількості травмованих);

– інші причини (ураження електричним струмом, дія шкідливих і токсичних речовин, температур, ушкодження внаслідок контакту з тваринами, утоплення, погіршення стану здоров'я тощо) – 33 випадки (37% загальної кількості травмованих).



Як показує аналіз травматизму, **людський фактор** – найпоширеніша причина нещасних випадків. У деяких ситуаціях люди свідомо відходять від правил,

намагаючись зробити “якнайліпше” або дбаючи про свої інтереси, а подекуди помиляються без усякого умислу – машинально, забувають або випускають щось з уваги, не розраховують своїх сил. Люди недосконалі й помилки – це особливість нашої природи.

Під час роботи може скластися така ситуація, що становить небезпеку для працівника, про яку не знав роботодавець та не міг повідомити йому під час прийому на роботу. Іноді через звичайну халатність причин небезпеки не усувають, сподіваючись, що негативних наслідків не буде. Самі працівники також не звертають на це уваги. Така поведінка обох сторін трудового договору призводить до трагедії.

Нещасним випадкам можна запобігати, якщо вчитися на помилках. Щоб їх не було в майбутньому, важливо якісно розслідувати та аналізувати всі випадки порушення вимог з безпеки праці, вживати таких заходів, які б убезпечували людей і давали змогу уникати помилок.

Для цього потрібно поставити собі такі запитання: чи можна під час цієї операції зробити помилку?; які будуть наслідки таких помилок?; чи можна усунути їхні причини? Відповіді на них дадуть змогу виявити можливі помилки вже в процесі оцінки ризиків або навіть на етапі проектування, не чекаючи, доки передбачувана помилка поставить під загрозу людські життя.

Глибоке вивчення причин і закономірностей людських помилок дає змогу створити ефективні **системи запобігання нещасним випадкам**.

Коли йдеться про безпеку праці, про обов'язок роботодавця забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці, то правомірно виникають запитання про те, як можна реалізувати норму, передбачену статтею 153 Кодексу законів про працю України, як не допустити порушень права громадян на працю, гарантованого статтею 43 Конституції України, адже навіть у передових з технологічного погляду країнах на багатьох виробництвах зберігаються шкідливі умови праці.

Сьогодні мало хто з роботодавців зважає на шкоду від роботи за комп'ютером, для якої характерні підвищена зорова напруга, психологічне перевантаження, тривале незмінне положення тіла, іонізація повітря в робочій зоні, електромагнітне випромінювання тощо. Дуже серйозними є вимоги щодо забезпечення робочого місця користувачів системою вентиляції. Також уважного підходу потребує установлення освітлення та кондиціонерів, вибір їх типу і обслуговування та забезпечення інших належних умов праці. Не всі робочі місця користувачів відповідають цим вимогам.

З метою створення національної системи запобігання виробничим ризикам для забезпечення ефективної реалізації права працівників на безпечні та здорові умови праці розпорядженням КМУ від 12.12.2018 № 989-р схвалено **Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні**, яка визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи організації безпеки та гігієни праці в Україні на основі **ризикоорієнтованого** підходу для забезпечення впровадження стандартів Європейського Союзу та

затверджено **План заходів щодо реалізації Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні (таблиця 1).**

Таблиця 1

План заходів щодо реалізації Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні

Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
Нормативно-правове регулювання		
1. Супроводження у Верховній Раді України проекту Трудового кодексу України (книги третя, сьома)	до прийняття зазначеного Кодексу	Мінсоцполітики, Держпраці
2. Підготовка проекту Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері безпеки та гігієни праці” (далі - Закон)	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, МОЗ, МОН, МВС, Міноборони, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
3. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України “Про функціонування системи державного управління безпекою та гігієною праці та забезпечення контролю її реалізації”	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, МОЗ, МОН, МВС, Міноборони, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
4. Розроблення та затвердження проекту наказу Мінсоцполітики “Про затвердження Типового положення про систему управління безпекою та гігієною праці”	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, МОЗ, МОН, МВС, Міноборони, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
5. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Методики проведення роботодавцем заходів з безпеки та гігієни праці на основі ризикоорієнтованого підходу”	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, МОЗ, МОН, МВС, Міноборони, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)

Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
6. Визначення порядку надання профпатологічної медичної допомоги працюючому населенню	2020 рік	МОЗ, Держпраці, НСЗУ, Національна академія медичних наук (за згодою)
7. Визначення порядку здійснення контролю якості медичних оглядів працюючого населення	2020 рік	МОЗ, Держпраці, НСЗУ, Національна академія медичних наук (за згодою)
8. Підготовка проекту наказу МОЗ "Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246 "Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій"	2020 рік	МОЗ, Держпраці, НСЗУ, Національна академія медичних наук (за згодою)
9. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про Державний реєстр осіб, яким встановлено діагноз професійного захворювання"	2020 рік	Фонд соціального страхування, Держпраці, МОЗ, НСЗУ, Національна академія медичних наук (за згодою)
10. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України "Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2011 р. № 1107" щодо перегляду Переліку робіт підвищеної небезпеки та машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та унормування порядку продовження строку дії дозволів	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
11. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України "Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 687" у частині унормування вимог щодо визначення компетентності експертних організацій, які перевіряють робоче обладнання	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
12. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України "Про визначення речовин, агентів, процесів, робіт підвищеної небезпеки та потенційно небезпечного устаткування"	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)

Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
Організаційні заходи		
13. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України "Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 15 вересня 1993 р. № 733" щодо перегляду складу Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення та вдосконалення її роботи	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, інші заінтересовані органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерації роботодавців України та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
14. Запровадження на базі Головного управління Держпраці у Харківській області пілотного проекту підвищення ефективності наглядової діяльності у сфері охорони праці з урахуванням ризикоорієнтованого підходу шляхом розроблення відповідного інституційного, правового та організаційного механізму її провадження	2020 рік	Мінсоцполітики, Держпраці
15. Збір даних про ідентифікацію виробничих небезпек і створювані ними виробничі та професійні ризики на об'єктах різних галузей економіки	2019 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, наукові, науково-дослідні установи Національної академії наук, Національної академії медичних наук (за згодою)
16. Розроблення засобів і впровадження заходів застосування ризикоорієнтованого підходу у реформуванні системи управління охороною праці об'єктів господарювання	2019 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, державна установа "ІНДІПБОП" (за згодою)
17. Визначення ефективності реформування систем управління охороною праці із застосуванням ризикоорієнтованого підходу	2019 рік	Мінсоцполітики, Держпраці, державна установа "ІНДІПБОП", Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук (за згодою)

II. НОВІ ДЕРЖАВНІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Продовжуємо знайомити наших читачів зі змінами у законодавстві України стосовно питань охорони праці.

У 2018 році введено в дію ряд нових та внесено зміни до деяких чинних нормативно-правових актів з охорони праці.

Так, суттєвих змін зазнав Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат, затверджений постановою КМУ від 27.06.2003 № 994, у якому обсяги і джерела фінансування витрат на охорону праці вимагається визначати в колективному договорі або угоді;

набрали чинності нові державні нормативно-правові акти, розроблені Міністерством соціальної політики України, а саме:

наказ від 05.03.2018 № 333 “Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації обладнання, що працює під тиском” (НПАОП 0.00-1.81-18), який замінює “Правила будови і безпечної експлуатації трубопроводів пари та гарячої води” (ДНОП від 08.09.1998 № 77) та “Правила устройства и безопасной эксплуатации паровых и водогрейных котлов”, затверджені 30.09.1966;

наказ від 19.01.2018 № 62 “Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації вантажопідіймальних кранів, підіймальних пристроїв і відповідного обладнання” (НПАОП 0.00-1.80-18), який замінює “Правила будови і

безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів” (НПАП 0.00-1.01-07) та “Правила будови і безпечної експлуатації підйомників” (НПАОП 0.00-1.36-03) та інші;

наказ від 26.02.2018 № 293 “Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників лісового господарства”, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 19.03.2018 за № 330/31782 (НПАОП 02.0-3.04-18);

наказ від 27.08.2018 № 1224 “Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам підприємств електроенергетичної галузі”, який замінює наказ № 241 від 01.11.2004 “Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників підприємств електроенергетичної галузі”;

наказ від 14.02.2018 № 207 “Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями” (НПАОП 0.00-7.15-18);

наказ від 27.08.2018 № 1220 “Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації навантажувачів”.

Крім того, іншими міністерствами та відомствами прийнято такі **загальнодержавні** нормативні акти в галузі охорони праці:

спільним наказом від 29.05.2018 № 784/1012

Міністерства соціальної політики та Міністерства охорони здоров'я України введено в дію Порядок атестації лабораторій на проведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу;

наказом Державної регуляторної служби України від 15.11.2018 № 152 затверджено План комплексних планових заходів державного нагляду (контролю) органів державного нагляду (контролю) на 2019 рік. Пропонується всім фахівцям служб охорони праці ознайомитись із зазначеним Планом та врахувати у своїй роботі з метою належної підготовки до контрольних заходів.

Державною службою України з питань праці наказом від 24.05.2018 № 55 введено в дію новий Показник нормативно-правових актів з охорони праці;

ІІІ. РОЗ'ЯСНЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ДЕЯКИХ НОРМАТИВНИХ АКТІВ

По-новому про відоме, або читаючи статті 17 та 18 Закону України “Про охорону праці”.

У березні 2018 року було опубліковано новий міжнародний стандарт ISO 45001:2018, який містить глобально діючі вимоги до системи управління гігієною та безпекою праці і приходить на заміну попередньому британському стандарту BS OHSAS 18001:2007 (в Україні – ДСТУ OHSAS 18001:2010).

Результативне функціонування системи управління охороною праці (далі – СУОП) в органах військового управління, військових частинах, закладах, установах та на

підприємствах, які належать до сфери управління Міністерства оборони України (далі – органи військового управління), як і загалом функціонування будь-чого, неможливе без потрібних для цього ресурсів.

Відповідно до міжнародного стандарту ISO 45001:2018 “Системи менеджменту охорони здоров'я і забезпечення безпеки праці. Вимоги та настанова з їх застосування” (далі – ISO 45001:2018), органи військового управління мають визначити (встановити) та надати ресурси, необхідні для створення, застосування (використання), підтримки у працездатному стані та постійного вдосконалення СУОП. Прикладами таких ресурсів є людські та природні ресурси, інфраструктура, технології та фінансові ресурси.

Отже, найбільш необхідним для функціонування СУОП і важко відновлюваним ресурсом в органах військового управління є персонал (працівники) та їхні професійні навички, для збереження яких Законом України “Про охорону праці” (далі – Закон) встановлено вимоги щодо проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій та навчання з питань охорони праці.

Розглянемо ці вимоги докладніше.

Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

У першій редакції Закону (від 1992 року) стаття мала аналогічну назву й порядковий номер 19. За змістовим наповненням вона дещо відрізнялася від чинної статті.

Відповідно до частини першої статті 6 **Директиви Ради 89/391/ЄЕС** про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи, у межах своїх обов'язків роботодавець вживає заходів, необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо запобігання професійним небезпекам, а також щодо підготовки належних організаційних заходів і необхідних засобів.

Отже, з метою запобігання професійним небезпекам, відповідно до частини першої коментованої статті Закону, роботодавець зобов'язаний **за свої кошти** забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

На відміну від першої редакції Закону, у статті 17 зроблено акцент на тому, що роботодавець **за свої кошти** зобов'язаний не тільки організувати проведення попереднього і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій, але й забезпечити фінансування безпосередньо процесу проведення цих медичних оглядів.

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

- визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості

виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу;

- виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше під час роботи на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь).

Періодичні медичні огляди проводяться з метою:

- своєчасного виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруєнь), загальних та виробничо зумовлених захворювань у працівників;

- забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;

- вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;

- розробки індивідуальних та групових заходів охорони здоров'я та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами медичного огляду до групи ризику;

- проведення відповідних оздоровчих заходів.

Періодичність проведення медичних оглядів у закладах охорони здоров'я може змінюватися виходячи з конкретної санітарно-гігієнічної та епідемічної ситуації, але **не рідше одного разу на два роки**.

Для осіб віком до 21 року щорічний медичний огляд проводять **обов'язково, незалежно від того, в яких умовах вони працюють.** На підставі щорічних медичних оглядів приймається рішення про допуск до роботи працівників віком до 21 року.

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

Слід звернути увагу на те, що медичні огляди *(відповідно до вимог ст.17 Закону)* можуть проводити саме ті заклади охорони здоров'я, що пройшли в установленому порядку процедуру акредитації, мають право визначати відповідні оздоровчі заходи (динамічне обстеження та лікування, реабілітація, диспансерний нагляд за станом здоров'я працівників груп ризику розвитку професійних захворювань, тимчасове переведення за станом здоров'я на іншу роботу, направлення на медико-соціальну експертну комісію (МСЕК), військово-лікарську комісію (ВЛК) тощо) та працівники яких несуть відповідальність згідно з законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника та його профпридатність.

Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій (далі – Порядок) визначається наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за № 846/14113. З березня 2012 року в Порядок не було внесено жодних змін чи доповнень.

Отже, звертаємо увагу читачів, що під час організації

попереднього, періодичних медичних оглядів працівників певних категорій, а також щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб, які не досягли 21 року, потрібно керуватися Порядком, з урахуванням перерозподілу функцій у сфері гігієни праці, адже функції закладів державної санітарно-епідеміологічної служби, зазначені в Порядку, тепер виконують територіальні органи Держпраці. Відповідні роз'яснення можна знайти на офіційних веб-сторінках територіальних органів Держпраці або отримати, особисто звернувшись до спеціалістів відділу гігієни праці відповідного територіального органу Держпраці.

Нагадуємо, що роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Примітка. Відповідно до статті 46 КЗпП відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається, зокрема, у разі їх відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів.

Зауважимо, що роботодавець, відсторонюючи працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, уникає можливих негативних наслідків для безпеки та здоров'я насамперед цього працівника і водночас усуває імовірне джерело небезпеки в його особі для решти персоналу.

Відповідно до частини третьої коментованої статті,

роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

Відмінність чинної редакції Закону від редакції 1992 року полягає в тому, що раніше позачерговий медичний огляд працівників можливо було організувати лише за бажанням працівника: "... якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці". З 2002 року в роботодавця з'явилося право направити працівника на позачерговий медичний огляд (за рахунок роботодавця) у випадку, якщо він вважає, що стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Зазначене положення є соціально-економічною гарантією прав працівника.

Слід зазначити, що стаття 17 Закону повністю враховує вимоги статті 14 "Профілактичний медичний нагляд" секції IV "Інші положення" Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

Стаття 18. Навчання з питань охорони праці

Відповідно до частини першої статті 6 Директиви Ради 89/391/ЄЕС, у межах своїх обов'язків роботодавець вживає заходів, необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо інформування і навчання, а також підготовки належних організаційних заходів і необхідних засобів.

Водночас новий міжнародний стандарт ISO 45001:2018 встановлює такі вимоги до організації (роботодавця) щодо компетентності працівників:

"Організація повинна:

- встановити (визначити) необхідну компетентність працівників, які впливають або можуть впливати на показники її діяльності у сфері охорони здоров'я та забезпечення безпеки праці;
- забезпечити, щоб працівники були компетентними (включаючи здатність виявляти небезпеки) на основі відповідної освіти, підготовки чи досвіду;
- там, де це можливо, набувати і підтримувати необхідну компетентність, а також оцінювати результативність здійснених дій;
- фіксувати та зберігати відповідну задокументовану інформацію, яка є свідченням компетентності".

Згідно з частиною першою коментованої статті, працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої

медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Логічно, що забезпечити безпечні і здорові умови праці на виробництві неможливо без знання і виконання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці (далі – НПАОП), правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користування засобами колективного та індивідуального захисту, з надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

Звертаємо увагу читачів на те, що загальні питання пожежної безпеки є складовою частиною навчання з питань охорони праці.

Обов'язком працівника є проходження всіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець, з вивчення вимог НПАОП та локальних нормативних актів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Кожен працівник повинен знати, що Закон забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці. Якщо роботодавець не дотримується строків проведення чергового навчання (інструктажу), то працівник має право нагадати про це відповідному керівникові. На прохання працівника проводиться додатковий інструктаж з питань охорони праці. Після навчання (інструктажу) працівник повинен отримати інструкцію з охорони праці за своєю професією.

Неухильне дотримання працівниками вимог НПАОП та локальних нормативних актів з охорони праці не є запорукою стовідсоткового запобігання аваріям і нещасним випадкам на виробництві, проте істотно знижує імовірність їх настання.

А обов'язком роботодавця є організація проведення відповідного навчання та інструктажів, що відповідає вимогам статті 12 Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

Навчання з питань охорони праці в частині організації навчального процесу (матеріально-технічне забезпечення, формування навчальних груп, розробка навчально-тематичних планів і програм, форм навчальної документації та порядок їх ведення тощо) має здійснюватися відповідно до вимог чинного законодавства.

Обов'язком роботодавця є також фінансування процесу проведення відповідного навчання та інструктажів своїм працівникам, що відповідає вимогам частини п'ятої статті 6 Директиви Ради 89/391/ЄЕС: “Заходи щодо безпеки, гігієни та охорони здоров'я під час роботи ні в якому разі не повинні здійснюватися за рахунок коштів працівників”.

Посадові особи та інші працівники, безпосередньо зайняті на роботах, зазначених у Переліку робіт з підвищеною небезпекою та Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі (далі – роботи підвищеної небезпеки), проходять спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Спеціальне навчання з питань охорони праці може проводитись як безпосередньо на підприємстві, так і навчальним центром.

На підприємстві таке навчання проводить роботодавець за навчальними планами та програмами, які розробляють з урахуванням конкретних видів робіт, виробничих умов, функціональних обов'язків працівників і затверджують наказом (розпорядженням) роботодавця.

Перевірка знань з питань охорони праці після проведення спеціального навчання здійснюється або комісією підприємства (якщо навчання проводилось безпосередньо на підприємстві), або комісією відповідного територіального органу Держпраці за участю відповідних профспілок (якщо навчання проводилось у навчальному центрі).

У разі якщо комісію з перевірки знань з питань охорони праці неможливо створити на підприємстві, яке входить в об'єднання підприємств, перевірка знань здійснюється комісією іншого підприємства – учасника об'єднання.

Керівники органів військового управління, служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці (крім членів комісій окремих структурних підрозділів), керівники та викладачі кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, керівники і штатні викладачі галузевих навчальних центрів проходять навчання у навчальних закладах.

Перевірка знань з питань охорони праці цієї категорії

посадових осіб проводиться комісією, створеною наказом Держпраці. Очолює комісію Голова (заступник Голови), до складу комісії входять посадові особи Держпраці та її територіальних органів, а також представники відповідних профспілок. До складу комісії можуть також залучатися представники інших органів державного управління охороною праці, викладачі охорони праці Головного навчально-методичного центру Держпраці та інші викладачі, які проводили відповідне навчання (за згодою).

Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі – Типове положення), та Положенням про проведення навчання з питань охорони праці та порядок допуску військовослужбовців Збройних Сил України до виконання робіт, затвердженим наказом Міністерства оборони України від 29.09.2014 № 688, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 16.10.2014 за № 1286/26063 (далі – наказ МОУ).

У військових частинах, військових навчальних закладах, установах, організаціях та на підприємствах на основі Типового положення та наказу МОУ з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці розробляються і затверджуються відповідні положення про навчання з питань охорони праці, а також формуються плани-графіки проведення

навчання та перевірки знань з питань охорони праці, які мають бути оприлюднені.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці (частина шоста статті 18 Закону).

Примітка. Відповідно до статті 46 КЗпП відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається, зокрема, у разі їх відмови або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони.

Водночас варто пам'ятати, що перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Працівники, які суміщають професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці як з їхніх основних професій, так і за професіями, що суміщаються.

Згідно з частиною сьомою коментованої статті, у разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей проводиться за типовими навчальними

планами і програмами з цього предмета і навчальних дисциплін, які затверджуються головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки (Міністерство освіти і науки України) за погодженням із Держпраці.

IV. ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ

Покрокова інструкція із проведення медоглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці тощо

Процедуру проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та осіб віком до 21 року визначено **Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246.**

Роботодавець розпочинає процедуру проведення медичного огляду працівників з подання до управління Держпраці (за місцем проживання) заяви на ім'я начальника управління щодо визначення категорій працівників, які підлягають медичному огляду.

До заяви роботодавець додає:

- штатний розпис (витяг);
- перелік професій працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці;

– перелік професій працівників, де є потреба в професійному доборі;

– дані щодо лабораторних досліджень умов праці з визначенням шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу на конкретних робочих місцях працівників відповідно до гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу.

Нормативні документи з організації медичного огляду працівників на виробництві

– Державні санітарні норми та правила “Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу” (затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 245);

– Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій (затверджений наказом МОЗ від 21.05.2007 № 246);

– Інструкція про проведення обов’язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів (затверджена наказом МОЗ від 17.01.2002 № 12);

– Інструкція про профілактичний наркологічний огляд та його обов’язкові обсяги (затверджена наказом МОЗ від 28.11.1997 № 339);

– Перелік необхідних обстежень лікарів-спеціалістів, видів клінічних, лабораторних та інших досліджень, що необхідні для проведення обов’язкових медичних оглядів,

та періодичність їх проведення (затверджений наказом МОЗ від 23.07.2002 № 280).

Порядок проведення медоглядів працівників

1. Складання акта

До першого грудня поточного року складається акт визначення категорій працівників, які підлягають медичному огляду у наступному році (далі – Акт).

Узгодження дати та часу проведення роботи з визначення категорій працівників, які підлягають медичному огляду, та складання Акта проводять фахівці Управління Держпраці, роботодавець та представник профспілки.

2. Списки працівників

Протягом місяця на підставі Акта роботодавець складає чотири примірники поіменних списків працівників, які підлягають періодичним медоглядам (далі – Список), та погоджує їх із фахівцем Держпраці. Один примірник Списку залишається на підприємстві, другий надається закладу охорони здоров’я для проведення медичного огляду працівників, третій – до Держпраці, четвертий – робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України.

3. Договір із закладом охорони здоров’я

Роботодавець укладає договір про проведення медогляду із закладом охорони здоров’я, який має другу, першу або вищу акредитаційні категорії, ліцензію на здійснення медичного практики, і в якому створено

комісію з проведення медичних оглядів (далі – Комісія), а лікарі пройшли підготовку з професійної патології. Роботодавець забезпечує своєчасну та організовану явку працівників на медогляд та обстеження.

4. Заключний акт

Протягом місяця після закінчення періодичних медичних оглядів за їх результатами комісія закладу охорони здоров'я складає заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників (далі – Заклучний акт) у шести примірниках. Один примірник Заклучного акта залишається в закладі охорони здоров'я, що проводив медогляд, інші направляються роботодавцю, представнику профспілкової організації (або уповноваженій працівниками особі), профпатологу, Держнагляду, робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального захисту.

5. Рекомендації та заходи

Під час підписання Заклучного акта фахівці Держнагляду надають рекомендації щодо поліпшення умов праці та профілактики професійних захворювань, які є обов'язковими для виконання, а роботодавець надає інформацію про виконання заходів, запропонованих у Заклучному акті за попередній рік, та інформацію щодо осіб, які не пройшли медичний огляд, та причин, через які вони не пройшли медогляд.

V. ВИТРАТИ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ: З УРАХУВАННЯМ ВИМОГ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Постановою Кабінету Міністрів України від 28.02.2018 № 134 (далі – постанова № 134) внесено зміни до постанови КМУ від 27.06.2003 № 994 “Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат” (далі – постанова № 994). Зазначений перелік було затверджено відповідно до статті 19 Закону України “Про охорону праці”.

Під час віднесення понесених витрат до витрат на охорону праці слід керуватися саме переліком, затвердженим постановою № 994.

У зв'язку із зазначеним і згідно з постановою № 134, у назві документа і тексті пункту 1 зазначеного переліку виключено слова “витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат”. Тобто тепер Перелік має назву “Перелік заходів та засобів з охорони праці” (далі – Перелік).

1. Формування витрат на охорону праці

Пункт 2 зміненої постанови № 994 (зі змінами) чітко регламентує, що витрати на охорону праці формуються з урахуванням вимог національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності, а також інших нормативно-правових актів щодо ведення бухгалтерського обліку та складання

фінансової звітності, а також зобов'язує роботодавця визначити в колективному договорі обсяг і джерела фінансування витрат на охорону праці.

Прямої вказівки щодо зобов'язань немає, але це впливає із змісту пункту 2 постанови № 994. У попередній редакції було посилення на конкретні пункти Податкового кодексу.

2. Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту

У пункті 5 Переліку тепер визначено: “Забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до норм, установлених законодавством про охорону праці та колективним договором або угодою (включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин, у зв'язку з виконанням робіт, які не виключають можливості забруднення цими речовинами)”.

Було: “відповідно до встановлених норм”. Для забезпечення спецодягом та засобів індивідуального захисту працівника необхідно, щоб чинним законодавством про охорону праці та колективним договором було визначено норми. Якщо колективний договір не буде містити норм такого забезпечення, то роботодавець не матиме зобов'язання щодо забезпечення працівника спецодягом та ЗІЗ. Навіть якщо до колективного договору вноситимуться зміни або укладатиметься новий

колективний договір, то в період розроблення та обговорення його проекту роботодавець уникатиме зобов'язання щодо забезпечення працівників ЗІЗ.

3. Забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням

Аналогічно змінено пункт 6 Переліку, який на цей час сформульовано так: “Надання працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичного харчування, молока чи рівноцінних харчових продуктів, а також газованої солоної води, відповідно до норм, встановлених законодавством про охорону праці та колективним договором або угодою”.

Для реалізації цього заходу також необхідною умовою є передбачення норм у колективному договорі та законодавстві.

4. Проведення медичних оглядів

Пункт 7 Переліку містить вимогу щодо проведення “попереднього” (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року”.

Зазначений пункт раніше передбачав проведення обов'язкового попереднього, періодичного і позапланового медичних оглядів зазначених категорій працівників. Тепер уточнено, що саме розуміється під поняттями “попереднього” та “періодичного” медичного огляду,

виключено позаплановий медогляд та доповнено обов'язковість щорічного медичного огляду осіб до 21 року.

VI. РОБОТИ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ: ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВИКОНАННЯ

Під час виконання робіт, де вимагаються додаткові (посилені) заходи безпеки праці, нормативні документи передбачають вжиття додаткових організаційно-технічних заходів безпеки праці. Оформлення спеціального документа у вигляді наряду-допуску, є організаційною основою для вжиття таких заходів.

Форма наряду-допуску залежить від умов виробництва та видів виконуваних робіт. Переліки робіт, що виконують за нарядом-допуском є організаційною основою для вжиття таких заходів.

Форма наряд-допуску залежить від умов виробництва та видів виконуваних робіт. Переліки робіт, що виконують за нарядом-допуском, та осіб, яким надається право їх видачі, визначаються умовами виробництва та видами робіт, затверджуються наказом керівника організації та підлягають щорічному перегляду.

Пропонується узагальнений алгоритм організації виконання робіт за нарядом-допуском, який розроблено на основі міжгалузевих НПАОП, таких як:

НПАОП 0.00-1.15-07	“Правила охорони праці під час виконання робіт на висоті”
НПАОП 0.00-1.62-12	“Правила охорони праці на

	автомобільному транспорті”
НПАОП 0.00-1.69-13	“Правила охорони праці під час експлуатації тепломеханічного обладнання електростанцій, теплових мереж і тепловикористовувальних установок”
НПАОП 0.00-1.76-15	“Правила безпеки систем газопостачання”
НПАОП 0.00-5.11-85	“Типова інструкція з організації безпечного ведення газонебезпечних робіт”
НПАОП 40.1-1.21-98	“Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів”
НПАОП 45.2-7.02-09	“Система стандартів безпеки праці. Охорона праці і промислова безпека у будівництві. Основні положення”

До ведення робіт з підвищеною небезпекою допускаються особи тільки після проходження навчання, перевірки знань і одержання відповідного посвідчення. Підготовку таких працівників здійснюють тільки в установах, що мають відповідні дозвільні документи на проведення такого навчання.

1. Видавання нарядів

Наряд на роботу виписують у двох, а у разі передавання по телефону, радіо – у трьох примірниках. В останньому випадку працівник, що видає наряд, виписує

один примірник, а працівник, що приймає текст наряду у вигляді телефоно- чи радіограми, заповнює два примірники і після зворотної перевірки зазначає на місці підпису працівника, що видав наряд, його прізвище й ініціали, підтверджуючи правильність запису своїм підписом.

В обох примірниках наряду записи виконують чорнилом, кульковою ручкою тощо; вони мають бути чіткими й розбірливими, без виправлень і перекреслювання написаного тексту.

У разі проведення вогневих робіт на вибухонебезпечному обладнанні заходи пожежної безпеки, зазначені в наряді, має погоджувати та візувати (підписувати) в цій самій графі наряду відповідальний працівник пожежної безпеки.

2. Додаткові заходи безпеки

Працівник, що видає наряд, зазначає в рядку "Особливі умови" додаткові заходи безпеки, а саме:

- про неприпустимість застосування відкритого вогню у вибухопожежонебезпечних умовах;
- проведення найбільш відповідальних операцій тільки під безпосереднім наглядом керівника робіт;
- улаштування захисних огорожень і захисних пристроїв;
- умови безпечного проведення сумісних робіт, виконуваних за іншими нарядами-допусками і розпорядженнями;

– необхідність використання бригадою засобів колективного та індивідуального захисту;

– порядок застосування вантажопідіймальних механізмів та пристроїв;

– послідовність проведення окремих операцій тощо.

3. Підготовка робочого місця та допуск до роботи

Підготовка робочого місця і допуск бригади до роботи полягає в перевірці повноти виконання необхідних заходів щодо підготовки робочих місць, зазначених у наряді. Допуск потрібно проводити після перевірки робочого місця. Особа, яка допускає до робіт з підвищеною небезпекою, має провести інструктаж: зазначити межі робочого місця і підходи до нього; показати, яке найближче до робочого місця обладнання залишається під тиском, під дією високої температури, є вибухонебезпечним тощо.

Перевірку підготовки робочих місць і допуск до роботи за наряд-допуском потрібно завірити підписами особи, яка допускає до робіт, керівника робіт і виконавця робіт у відповідних рядках наряду-допуску.

Перевірка посвідчень членів бригади, інструктаж і допуск до роботи мають бути проведені керівником робіт. Якщо член бригади не пройшов навчання та перевірку знань правил безпеки, його слід вивести зі складу бригади.

Виконавець робіт здійснює допуск до роботи та інструктаж з питань безпеки праці кожного члена бригади безпосередньо на його робочому місці.

Щоденний допуск до роботи мають оформляти у відповідній таблиці наряду-допуску особистими підписами особа, яка допускає до робіт та виконавець робіт.

З моменту допуску бригади до роботи і під час проведення робіт виконавець робіт повинен здійснювати контроль за дотриманням правил безпеки. Виконавець робіт має увесь час перебувати на місці проведення робіт. Навіть короточасне залишення членами бригади місця проведення робіт допускається тільки з дозволу виконавця робіт, який до повернення осіб, що відійшли, чи до встановлення місця, де вони перебувають і попередження їх не має права йти разом із бригадою з місця роботи. Керівник робіт, оперативні працівники здійснювати оперативний контроль за дотриманням членами бригади вимог правил безпеки зобов'язані періодично (не рідше ніж два рази за робочу зміну).

4. Про оформлення перерв у роботі

Зміни у складі бригади слід оформляти в обох примірниках наряду-допуску. Оформлення перерв у роботі, її закінчення регламентовано відповідними документами.

Під час перерв у роботі протягом робочого дня (на обід, за умовами проведення робіт) бригаду потрібно вивести з робочого місця, а наряд-допуск залишити у виконавця робіт. Жоден із членів бригади не має права після закінчення перерв ставати до роботи самостійно. Після закінчення перерви виконавець робіт зобов'язаний повторно перевірити підготовку робочого місця і провести допуск бригади без оформлення в наряді-допуску.

Пробне введення в дію обладнання до повного завершення робіт дозволено здійснювати тільки після виведення бригади з місця роботи, повернення керівником робіт наряду-допуску відповідальному працівникові зі складу оперативних працівників з оформленням у таблиці щоденного завершення роботи і зняття тимчасових огорож, захисних пристроїв і знаків безпеки.

Після завершення робочого дня місце роботи треба прибрати, а знаки безпеки, огорожі та захисні пристрої необхідно залишити на робочому місці.

5. Завершення роботи

Після повного завершення роботи і прибирання робочого місця виконавець робіт зобов'язаний вивести бригаду з робочого місця, поставити свій підпис в наряді-допуску і здати його керівникові робіт.

Керівник робіт, приймаючи робоче місце від виконавця робіт після остаточного завершення роботи, має перевірити обсяг і якість її виконання, відсутність сторонніх предметів, належну чистоту робочих місць і після цього поставити свій підпис у рядку "Робота цілком завершена" наряду-допуску, зазначивши дату й час.

Обладнання дозволяється вводити в дію тільки після підпису керівника робіт у рядку наряду-допуску про повне завершення роботи і закриття наряду-допуску відповідальним працівником зі складу оперативних працівників, а також після зняття тимчасових огорож, знаків безпеки, захисних пристроїв і відновлення на місці постійних огорож.

Наряди-допуски, роботи за якими повністю завершено, слід зберігати протягом 30 діб, а наряди-допуски на проведення газонебезпечних робіт – протягом одного року з дня їх закриття.

Про осіб, відповідальних за безпеку робіт

Відповідальними за безпеку виконуваних за нарядом-допуском робіт є:

- особа, яка видає наряд-допуск;
- відповідальний керівник робіт;
- виконавець робіт;
- особа, яка допускає до роботи;
- спостерігач і члени бригади.

Особа, яка видає наряд-допуск

Особою, яка видає наряд-допуск, може бути начальник, заступник начальника структурного підрозділу, де буде виконуватися робота. Право видачі наряду-допуску мають також головні механік, енергетик і технолог підприємства.

Особа, яка видає наряд-допуск, визначає зміст робіт та умови їх безпечного виконання, призначає відповідального керівника робіт, виконавця робіт, особу, яка допускає до роботи, а за потреби – спостерігача; заповнює першу частину наряду-допуску в двох примірниках, підписує їх і вручає особі, яка допускає до роботи.

Забороняється заповнювати наряд-допуск олівцем, а

також вносити до нього виправлення і підчищення. Особа, яка видає наряд-допуск, відповідає за правильність і повноту заходів безпеки, зазначених у цьому документі, достатню кваліфікацію призначених відповідальних осіб і членів бригади.

Під час провадження робіт невеликого обсягу, в одну зміну, особа, яка видає наряд-допуск, може одночасно виконувати обов'язки особи, яка допускає до роботи, а відповідальний керівник робіт – обов'язки виконавця робіт. Суміщення однією особою обов'язків особи, яка допускає до роботи, та виконавця робіт не допускається. Наряд-допуск видається на одне місце (об'єкт) провадження робіт на весь строк виконання завдання.

До наряду-допуску в разі потреби додають схеми відключення обладнання від діючих установок із зазначенням місць з'єднань, встановлення заглушок тощо, схеми будови тимчасової вентиляції, освітлення, інші документи, що підтверджують узгодження із зацікавленими особами та організаціями робіт поблизу діючих ліній електропередавання, аркуші викопіювання з виконавчого плану схованих інженерних комунікацій, узгодження запланованих робіт із представниками служб, що мають на цій ділянці підземні комунікації (зв'язок, електрокабелі, газопроводи, каналізацію тощо), а також заходів безпеки під час провадження робіт на цих ділянках.

Відповідальний керівник робіт

Відповідального керівника робіт призначають із числа інженерно-технічних працівників (ІТП) цеху,

дільниці (начальник зміни, старший майстер, майстер, старший механік, механік, електромеханік). Він відповідає за правильність підготовки робочих місць (об'єкта) і достатність вжитих заходів безпеки, а також за повноту інструктажу виконавця робіт.

Виконавець робіт

Виконавець робіт призначається з числа ІТП цеху (наприклад, механік). Ним може бути призначено бригадира. Відповідає за повноту цільового інструктажу з охорони праці членів бригади і правильність оформлення його в наряді-допуску, забезпечення працюючих ЗІЗ, іншими захисними засобами, правильність їх використання, збереження та використання застосовуваних засобів колективного захисту, тимчасових огорож, захисних пристроїв, знаків безпеки тощо. Він також відповідає за роботу членів бригади та дотримання ними заходів безпеки.

Особа, яка допускає до роботи

Особа, яка допускає до роботи (посадова особа з числа ІТП експлуатаційного персоналу цеху, наприклад майстер) відповідає за правильність підготовки об'єкта до провадження робіт, правильність і повноту вжитих заходів безпеки під час підготовки до їх проведення.

Спостерігач

Спостерігача призначають у випадках, коли роботи ведуться в безпосередній близькості від діючого обладнання, у закритих ємностях, що становлять небезпеку для працюючих, тощо. Він спостерігає за роботою бригади,

станом робочих місць, обладнання з тим, щоб члени бригади чи об'єкт не зазнавали впливу зовнішніх факторів виробництва, зобов'язаний вчасно реагувати на виникнення аварійної ситуації.

Члени бригади

Членами бригади можуть бути особи, які пройшли спеціальне навчання та перевірку знань з питань охорони праці, не мають медичних протипоказань до виконання цієї роботи, досягли встановленого законодавством віку. У складі бригади має бути не менше ніж дві особи. Члени бригади відповідають за дотримання ними вимог безпеки, правильне використання засобів індивідуального захисту та захисних пристроїв.

VII. ДОМЕДИЧНА ДОПОМОГА

при переохолодженні та відмороженні

Працівники виконують роботи на відкритому повітрі? Взимку на них чекають складні погодні умови – низька температура, сильний вітер, вологе повітря, сніг або дощ. Тож є ймовірність переохолодитися або навіть відморозити певні ділянки тіла. Про те, чим загрожує переохолодження і відмороження, та як надати домедичну допомогу потерпілому, далі у статті.

Переохолодження. Патологічний стан виникає, коли людина довгий час перебуває в умовах зниженої температури і втрачає набагато більше тепла, ніж виробляє. Температура тіла падає нижче необхідної для підтримання нормального обміну речовин і функцій організму.

Переохолодження можливе навіть за температури 7°С, якщо людина довго перебуває на вулиці, де висока вологість і дме сильний вітер.

Загальне переохолодження організму відбувається тоді, коли температура тіла стає нижчою ніж його фізіологічна межа – 35°С.

Про те, що у потерпілого переохолодження, свідчать такі основні ознаки:

- відчуття ознобу;
- тремтіння в усьому тілі;
- біль у пальцях рук і ніг;
- поява “гусячої” шкіри”;
- блідість або синюшність обличчя.

У потерпілого виникає сонливість, загальна слабкість, дихання стає поверхневим. На тлі байдужості може з'явитися марення – потерпілий відчуває, що перебуває в теплому приміщенні. Особливо небезпечними є порушення пам'яті, координації рухів, а також ознаки серцево-судинної недостатності – дихання, артеріальний тиск та пульс ледве прослуховуються. Якщо температура знижується нижче ніж 24°С, зміни в організмі потерпілого стають незворотними.

Що робити, аби запобігти переохолодженню працівників.

Для профілактики переохолодження вживайте таких заходів:

– у приміщеннях, де на робочих місцях мікрокліматичні умови нижче допустимих величин, облаштуюте повітряні або повітряно-теплові завіси біля воріт, технологічних та інших отворів у зовнішніх стінах, а також тамбури-шлюзи;

– обладнайте спеціальні місця для обігріву, встановіть засоби для швидкого й ефективного обігріву рук і ніг;

– установіть внутрішньозмінний режим праці і відпочинку з перервами для обігріву;

– забезпечте працівників утепленим спецодягом, зокрема рукавицями – суконними, ватними;

– стежте, щоб працівники періодично перевіряли на чутливість відкриті ділянки тіла, а також контролювали час перебування на холоді;

– проведіть під контролем лікаря вітамінну профілактику;

– привчайте працівників вести здоровий спосіб життя, повноцінно харчуватися, висипатися, уникати перевтоми.

Як надати домедичну допомогу потерпілим із ознаками переохолодження, визначає Порядок надання домедичної допомоги постраждалим з переохолодженням/відмороженням, затверджений наказом МОЗ від 16.06.2014 № 398.

Розглянемо покрокові поради, як правильно надати першу допомогу потерпілому.

1. Припинить дію холоду. Переведіть або перенесіть потерпілого до теплового приміщення. Зніміть з нього верхній одяг, взуття, шапку. Переодягніть потерпілого в сухий і теплий одяг. Закутайте його у теплу ковдру.

2. Поступово зігрівайте периферійні ділянки тіла – пальці рук та ніг, ніс, щоки, вуха. Важливо відновити кровообіг в уражених холодом тканинах, аби запобігти розвитку інфекційних ускладнень. Вказані ділянки розтирати не можна! Накладіть на них термоізолюючі ватно-марлеві пов'язки, які можна зробити з бинта і вати – не менше семи шарів. Це дасть змогу акумулювати тепло та не дозволить, щоб виник різкий перепад температури між поверхневими та глибше лежачими тканинами організму. Забезпечте нерухомість переохолоджених пальців, кистей і стоп.

3. Дайте потерпілому тепле пиття – солодкий чай, воду. Воно відновить нормальну температуру тіла та покращить циркуляцію крові. Не можна давати потерпілому алкогольні напої!

4. Контролюйте загальний стан потерпілого. Спостерігайте за його диханням, контролюйте пульс, артеріальний тиск та температуру. Якщо температура тіла нижча за 34° C, потерпілого потрібно госпіталізувати.

Як уникнути переохолодження та відмороження

– одягайтеся та взувайтеся за погодою. Одяг і взуття мають бути теплими й сухими. Одягайтеся так, щоб між шарами одягу залишався прошарок повітря, який утримує тепло. Взувайте вільне взуття, щоб не здавлювалися

тканини та не порушувався кровообіг;

– стежте за обличчям, особливо за носом, вухами та щоками. Захищайте їх шапкою, шарфом, піднятим коміром. Звертайте увагу на зміну їх кольору;

– уникайте надмірних фізичних навантажень;

– не виходьте на відкрите повітря спитнілим;

– не стійте на одному місці, намагайтеся рухатися;

– не куріть на морозі;

– у вітряну погоду відкриті ділянки тіла змащуйте захисним кремом;

– не виходьте на мороз голодним.

Відмороження. За впливу низьких температур, коли зменшується подача крові до судин, наближених до поверхні тіла, може виникнути пошкодження тканин – відмороження. Як його визначити? Якщо ділянки тіла бліді, не чутливі на дотик, а при зігріванні в них з'явився сильний біль та набряк, – це означає, що в потерпілого, окрім загального переохолодження організму, ще й відмороження.

Розділяють чотири ступені відмороження:

– I ступінь – тканини червоніють та набрякають;

– II ступінь – утворюються пухирі, наповнені мутною рідиною;

– III ступінь – шкіра умиротворюється та утворюється струп;

– IV ступінь – умиртвляється частина тіла.

Одразу визначити ступінь відмороження неможливо. Ознаки того чи того ступеня виникають через 12-24 годин з моменту, як потерпілий зігрівся.

Як надати першу допомогу

Зігрійте потерпілого. На відморожені ділянки накладіть чисту пов'язку. Заборонено розтирати онімілі ділянки тіла спиртом, снігом, тканиною! Через пошкоджену шкіру до організму може потрапити інфекція. Якщо з'явилися пухирі, зрізати їх не можна!

Щоб заходи з рятування потерпілого були ефективнішими, одночасно з домедичною допомогою викличте швидку.

VIII. ВІДПОВІДАЄМО НА ЗАПИТАННЯ

Чи може військова частина, організація, підприємство залучити для проведення спеціального навчання працівників стороннього фахівця на умовах цивільно-правового договору для виконання певної роботи?

Так, може.

Заборони залучати до роботи в комісії з перевірки знань із питань охорони праці (далі – комісія) осіб (наприклад викладачів охорони праці) за цивільно-правовим договором немає в Типовому положенні про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань

охорони праці, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15.

Перевірку знань працівників із питань охорони праці на підприємстві здійснює комісія підприємства. Її склад затверджує наказом (розпорядженням) роботодавець. Головою комісії призначають керівника підприємства або його заступника.

Чи можна покласти на інженера з охорони праці обов'язок організувати навчання з охорони праці працівників військової частини, організації, підприємства?

Так, можна.

Навчання та перевірку знань із питань охорони праці працівників, зокрема під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, організовують працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким роботодавець доручив організувати цю роботу (п. 3.3 Типового положення № 15).

Вимоги щодо організації навчання з питань охорони праці саме спеціалістом служби охорони праці підприємства Типове положення про службу охорони праці (затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 № 255, далі – Типове положення № 255) не містить. Однак спеціалісти служби охорони праці беруть участь в організації навчання (п. 3.12 Типового положення № 255) та контролюють своєчасність проведення навчання з питань охорони праці, всіх видів інструктажів із питань охорони праці (п. 3.14 Типового положення № 255).

Конкретний розподіл обов'язків з організації навчання та перевірки знань із питань охорони праці у військовій частині, організації, на підприємстві зі строками їх проведення визначають у локальних нормативних документах, таких як Положення про навчання з питань охорони праці, Положення про кадрову службу, а також у наказах та посадових інструкціях конкретних працівників.

Чи обов'язково у військовій частині, організації, підприємстві безплатно видавати молоко або рівноцінні харчові продукти робітникам, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці?

Яким нормативним документом керуватися, якщо статтею 166 КЗпП України передбачена норма щодо видачі молока та лікувально-профілактичного харчування (за встановленими нормами), НПАОП 0.00-4.36-87 визнано таким, що не застосовуються?

Чи вважається невидача молока або інших рівноцінних продуктів порушенням вимог охорони праці?

Безоплатна видача молока (або інших рівноцінних харчових продуктів) для працівників, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, передбачена статтею 166 КЗпП, статтею 7 Закону України "Про охорону праці".

Невидача працівникам, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, молока або інших рівноцінних харчових продуктів є порушенням законодавства про працю.

Відповідно до частини третьої статті 7 Закону України "Про охорону праці" роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством, зокрема безкоштовну видачу молока або інших рівноцінних харчових продуктів у випадках, коли концентрація хімічних речовин на робочому місці не перевищує гранично допустиму.

Також, згідно зі статтею 91 КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові пільги для працівників, у т.ч. безоплатну видачу молока або інших рівноцінних харчових продуктів у профілактичних цілях незалежно від концентрації в повітрі робочої зони і тривалості дії хімічних речовин.

Чи необхідно проводити атестацію за умовами праці тих робочих місць військової частини, на яких відповідно до штату передбачено виконання обов'язків військовослужбовцями, але, за необхідності, можливе заміщення військових посад цивільними працівниками?

У Збройних Силах України в мирний час можуть заміщатися цивільними особами окремі військові посади, які включені у Тимчасовий перелік військових посад Збройних Сил України, які в мирний час можуть заміщатися цивільними особами (на умовах строкового трудового договору), який затверджений наказом

Міністерства оборони України № 292 від 29.05.2017 (далі – Тимчасовий перелік), у тому числі посади, укомплектовані військовослужбовцями-жінками, на період їх відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також посади, укомплектовані військовослужбовцями на період їх відпусток по догляду за дитиною.

Військова посада може бути заміщена лише працівником, який не є державним службовцем та має споріднену спеціальність, що відповідає коду посади відповідно до Класифікатора професій (КП ДК 003:2010), затвердженого наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року № 327.

Регулювання трудових відносин працівників, які заміщують військові посади, здійснюється відповідно до чинного законодавства.

Заміщення окремих військових посад здійснюється на умовах строкового трудового договору, який укладається з працівником командирами (начальниками) військових частин, закладів, установ та організацій, у штатах яких перебувають посади, що можуть підлягати заміщенню.

Отже, працівники ЗС України, які виконують трудові обов'язки на умовах трудового договору та займають посади військовослужбовців **мають право** на пільги і компенсації за роботу у несприятливих умовах, визначені за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

Примітки:

листування з питань охорони праці здійснюється через Департамент інформаційно-організаційної роботи та контролю Міністерства оборони України за допомогою захищеної системи електронного документообігу Міністерства оборони України;

для обговорення професійних питань з організації практичної діяльності у сфері охорони праці в органах військового управління МОУ та ЗСУ – контактні телефони: АТС-2: 239-09; МАТС: (044) 454-44-09;

електронні адреси: SOP@dod.ua у мережі АСУ “Дніпро” та IMV2014@mil.gov.ua у мережі “Інтернет”.