

КОГО, ЧОГО І ЯК НАВЧАТИ В ОХОРОНІ ПРАЦІ?*

А. РОМАНЧУК, завідувач кабінету охорони праці Іллічівського морського торговельного порту

Відповідно до п. 5.2 Типового положення «керівники підприємств (чисельністю понад 1000 працівників), керівники та фахівці служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств проходять навчання в Головному навчально-методичному центрі Держнаглядохоронпраці» (тепер — Держгірпромнагляд). В умовах суворого обмеження фінансових коштів ця норма стає практично нездійсненою. Більше того, за наявності на місцях галузевих і регіональних центрів навчання, що мають відповідні сертифікати й ліцензії (а якщо не мають, то повинні мати), ця вимога уявляється нічим не виправданою. Тому потрібно узаконити навчання зазначеної категорії працівників безпосередньо на місцях на базі наявних галузевих і регіональних центрів, інститутів післядипломної освіти, інших навчальних закладів, які мають відповідні ліцензії.

Враховуючи, що високоорганізовані навчальні процеси та їх висока якість потребують значних витрат, останнім часом на перший план виходять питання впровадження менш витратних навчальних процесів, заснованих на самоосвіті та використанні модульних технологій.

Орієнтація на модульну технологію професійного навчання не є випадковою. По-перше, модульний підхід дає змогу впровадити більш гнучкі, ніж за традиційної системи, методики підготовки кадрів. По-друге, враховується, що ідея профпідготовки кадрів за модульною системою поступово завойовує все міцніші позиції серед методів професійної підготовки в багатьох країнах. По-третє, модульний підхід дає змогу реалізувати ряд переваг, пов'язаних з індивідуалізованим навчанням.

Тому під час організації системи навчання насамперед необхідно дати відповіді на такі запитання:

Заради яких цілей варто навчати працівників?

Які форми та засоби обрати для цих цілей за певних, досить обмежених, ресурсів?

Якого рівня професіоналізму працівників вимагають цілі підприємства, якими вміннями, знаннями, навичками мають володіти працівники?

Яких конкретних знань і навичок не вистачає реальним працівникам?

Які фінансові й часові витрати необхідні для навчання?

Яким чином вирішити проблему навчання, чи вистачить внутрішніх ресурсів або знадобиться залучення фахівців відповідних консалтингових або тренінгових компаній, навчальних центрів, якщо так, то які компанії найбільшою мірою відповідають завданням підприємства?

Наскільки працівники готові навчатися? Що необхідно зробити, аби ставлення до навчання було позитивним?

Які завдання ставляться перед цим конкретним навчальним процесом, семінаром, тренінгом: інформуван-

ня, одержання навичок, підвищення мотивації, поліпшення міжособистісних стосунків тощо?

Як організувати навчання та зробити його результативним?

Чим мотивувати працівників до поповнення та відновлення професійних знань?

Яким чином оцінити одержані результати навчання, виходячи з того, що визначальним фактором є компетенція, а не кількість проведених занять, фактор часу чи участь у заняттях?

Нарешті, яким чином допомогти працівникам впровадити одержані знання в реальне повсякденне життя?

Нижче пропонується ряд підходів до організації навчання, що дасть змогу одержати відповіді на деякі з поставлених запитань.

Наприклад, пропонується **модульний принцип навчання** (за досвідом вищої школи) дає змогу працюючим фахівцям постійно перебувати в професійному інформаційному полі, а управлінському та інженерному персоналу, фахівцям служб охорони праці — удосконалювати свої знання (див. таблицю).

Особливості пропонованої модульної системи полягають у використанні принципово нової схеми і форм навчання. Пропонована система передбачає ступінчастий (поетапний) характер навчання, що поєднує у собі оволодіння спеціальними знаннями та багатодисциплінарну підготовку; самонавчання; стажування посадових осіб у службі охорони праці.

Поетапне триступінчасте (1-й, 2-й, 3-й ступені) навчання здійснюється курсовим (колективним) методом для спеціалізованих потоків (управлінський, інженерний персонал, фахівці служби охорони праці) з використанням відомих раніше і новітніх форм.

Перший ступінь передбачає засвоєння вступного курсу й одержання початкової підготовки, вивчення нормативно-правових актів, ряду інших базових питань. На другому — передбачається багатодисциплінарна підготовка та засвоєння основних професійних знань. На третьому ступені здійснюється підготовка фахівців підвищеної кваліфікації, які володіють системними методами управління та організації роботи з охорони праці.

Для кожного з цих ступенів варто розробити відповідну програму, має здійснюватися послідовний перехід від першого до третього ступеня, кожний ступінь повинен завершуватися перевіркою засвоєння курсу. Форми перевірки можуть бути різні: індивідуальна співбесіда, надання рефератів, семінарські заняття тощо.

Самонавчання. Враховуючи високу витратність навчальних процесів, останнім часом усе більше уваги приділяється системі навчання, в основі якої — самостійне вивчення і засвоєння професійних знань. Тут варто підкреслити, що, по-перше, самоосвіта й удосконалення своїх знань — це не замість колективних форм

* Закінчення. Початок див. у № 4, 2009 р.

Фрагмент можливої модульної схеми навчання посадових осіб з охорони праці на підприємстві

Категорія фахівців	Програмний модуль
1. Вищий управлінський персонал (топ-менеджери)	Менеджмент охорони праці
2. Фахівці служби охорони праці	Основи та нормативно-правове регулювання охорони праці (1-й ступінь навчання)
2.1. Ті, які мають практичний професійний досвід роботи в охороні праці до трьох років (не проходили навчання раніше)	Самоосвіта за затвердженою індивідуальною програмою
2.2. Ті, які мають практичний професійний досвід в охороні праці понад три роки	Організація охорони праці на підприємстві (2-й ступінь навчання) Самоосвіта за затвердженою індивідуальною програмою
2.3. Ті, які мають великий професійний досвід роботи в охороні праці	Самоосвіта за затвердженою індивідуальною програмою
3. Виконавці (організатори) робіт	
3.1. Перед призначенням на посаду керівника чи заступника керівника підрозділу (відділу)	Стажування в службі охорони праці Самоосвіта за індивідуальною програмою, узгодженою зі службою охорони праці
3.2. Новопризначені і ті, які не проходили навчання раніше	Організація безпечного провадження робіт Самоосвіта за затвердженою індивідуальною програмою
3.3. Ті, які проходили навчання та перевірку знань відповідно до Типового положення один раз і більше	Організація охорони праці та безпечного провадження робіт на підприємстві Самоосвіта за затвердженою індивідуальною програмою

навчання, а на додаток до них. При цьому необхідно додержувати розумної середини, знайти оптимальне співвідношення колективної та індивідуальної форм, уникнути крайнощів. По-друге, самоосвіта — це не означає безконтрольність. Тут потрібно також додержувати певної схеми: розробка, узгодження, затвердження програми (індивідуальної чи єдиної для даного модуля) — вивчення необхідних матеріалів — контроль знань.

Стажування. Поряд з цим пропонується ще одна форма навчання — стажування у службі охорони праці (впродовж двох-п'яти днів) для осіб, яких призначають на керівні посади (начальники та заступники начальників підрозділів, відділів) до початку виконання ними посадових обов'язків. Користь процесу стажування очевидна: по-перше, цей працівник буде мати можливість досить докладно ознайомитися з нормативними документами та з організацією роботи з охорони праці в цілому на підприємстві; по-друге, відчує атмосферу і все те, що супроводжує охорону праці.

Можливо, після цього, будучи відповідальною посадовою особою, він стане шанобливо ставитися до діяльності працівників служби охорони праці, до того, що і як

вони роблять, надалі плануватиме свою роботу з охорони праці професійно, на основі одержаних знань.

Охорона праці потребує кваліфікованого підходу. Треба використовувати всі можливості, форми, засоби і методи роботи для того, щоб фахівці опанували весь комплекс необхідних знань. Альтернативи цьому не повинно бути.

Сьогодні набуває поширення така форма роботи, як управління знаннями, що виступає єдиним підходом, інтегрує всі процеси в організації (на підприємстві). Відбувається так звана трансформація системи управління інформацією в систему управління знаннями. По суті, це новий рівень роботи не стільки з технологіями, скільки з людьми.

Які ж спонукальні стимули можуть бути покладені в основу навчання, щоб воно було результативним? Провідним мотивом (у першу чергу — для самостійної підготовки) одночасно з пізнавальним (інтерес до знань) повинен бути професійний, тобто бажання опанувати професію досконало. Крім того, можуть бути й інші мотиви: розуміння престижу, кар'єрне зростання, прагнення уникнути негативних наслідків за невиконання завдань чи травмонебезпечні події.

Приміром, оволодіння знаннями з охорони праці є необхідною умовою кар'єрного зростання, переходу чи переведення на вищу посаду, присвоєння більш високої кваліфікації інженерної категорії, підвищення зарплати. Припустимо, кваліфікацію інженера 1-ї категорії не може бути присвоєно, якщо людина не пройшла навчання з охорони праці за програмою першого ступеня; провідного інженера — якщо не навчався за програмою другого ступеня; призначення керівником чи заступником керівника підрозділу (відділу) не може відбутися, якщо він не засвоїв курсу «Менеджмент охорони праці» і не пройшов стажування тощо.

Зрозуміло, можуть бути й інші варіанти. Основний зміст залучення та використання з навчальною метою широкого кола різних мотивів і зовнішніх спонукань — це долучення персоналу до процесів підвищення особистої професійної компетенції.

На підставі вищезазначеного можна зробити такі висновки:

1. Підвищення результативності працезахоронної діяльності та функціонування СУОП може бути здійснено тільки на основі професійного менеджменту. Необхідно, щоб управлінський персонал, фахівці, організатори виробництва та виконавці володіли більш широким і глибоким спектром знань як з базової тематики, так і в галузі сучасних підходів до забезпечення професійної безпеки.

Мета навчання полягає не тільки в тому, щоб працівник одержав деяку конкретну інформацію. Вона набагато ширша: формування професійних мотивів, засвоєння способів вирішення проблем, набуття навичок професійного мислення, формування адекватної ідеології з урахуванням найближчої та віддаленої перспективи.

Крім суто професійних аспектів, будь-яка форма навчання інженерного персоналу повинна переслідувати одну мету: формування ідеології, адекватної вимогам системи ефективного менеджменту і спрямованої на реалізацію принципів комплексного вирішення працезохоронних, соціальних, економічних та екологічних проблем у контексті охорони праці. При цьому завданням виконавського персоналу є практична реалізація цих принципів, тобто переконання працюючих, особливо молодих, у необхідності додержання заходів безпеки, доведення цієї необхідності до їхньої глибокої свідомості.

2. Отже, безперервне навчання належить до найважливіших, ключових системоутворюючих факторів ефективного управління персоналом, що зумовлюють його високі професійні якості і, як результат — низький рівень виробничого травматизму. Знання правил безпеки під час провадження робіт повинно розглядатися як необхідна умова професійного рівня фахівця і робітника.

Разом з тим навчання раціональних (читай — безпечних) прийомів праці, формування професійних якостей і відповідної ідеології — це не тільки необхідна передумова підтримки та оновлення знань будь-якого фахівця, у тому числі в галузі охорони праці, але й запорука без-

печної праці, успішного функціонування всієї працезохоронної системи підприємства.

3. Необхідність навчання пов'язана з оновленням, поповненням і удосконаленням знань у професійній галузі. Тому потрібно навчати всіх незалежно від віку й освіти: виконавця, менеджера, топ-менеджера. Крім того, навчання, як складова кадрової політики підприємства, відіграє особливу роль у вирішенні проблем наступності.

4. З метою формування відповідної ідеології та бази професійних знань під час організації навчання перевагу варто віддавати особистісно- та проблемно-орієнтованим, активним формам навчальних процесів, запозичуючи досвід вітчизняної вищої школи та закордонних компаній, використовувати різні засоби, способи й форми, у тому числі психологічного впливу, для розвитку самомотивації професійного самовдосконалення. Не створивши передумови для особистісного професійного зростання, механізму мотивації самовдосконалення, важко розраховувати на успіх, ефективність навчальних процесів і високі професійні знання.

5. До чинного нині Типового положення пропонується внести доповнення і зміни не тільки в ті частини, про які говорилося вище, але й з ряду інших аспектів, спираючись на думку фахівців підприємства.

ФОТОЗВИНУВАННЯ

ЗА КРОК ДО БІДИ

На шпальтах журналу «Охорона праці» вже не раз друкувалися матеріали, в яких йшлося про нещасні випадки, пов'язані з виконанням робіт на висоті. Як свідчить аналіз, причинами таких трагедій є незабезпеченість працівників засобами колективного та індивідуального захисту, відсутність контролю за їх застосуванням тощо. Це тим більш прикро, бо аналогічні порушення продовжують мати місце знову і знову.

Під час обрізання крони дерев у Вінниці по вул. 1 Травня (поруч з будинком № 14) (фото 1) працівник, який перебуває в корзині гідропідійомника, і машиніст працюють без захисних касок. У зоні роботи підйомного механізму стоять сторонні люди.

Під час виконання покрівельних робіт на будівлі магазину «Торговий дім» Літинського споживчого товариства (вул. Леніна, 22, м. Літин Вінницької області) (фото 2) працівники працюють без захисних касок та запобіжних поясів, незважаючи на те, що об'єкт розташований перед вікнами райдержадміністрації.

З порушеннями вимог безпеки (без захисних касок та огороження) (фото 3) працівники виконують оздоблювальні роботи торговельно-офісного центру, що у Хмельницькому по вул. Соборній. Об'єкт розташований поряд з федерацією профспілок Хмельницької області.

Якби працівники, які виконують роботи на висоті, та їхні роботодавці мали змогу знайомитися з публікаціями видання, де були описані причини, обставини та наслідки нещасних випадків, то кількість порушень під час виконання робіт на висоті вдалось би звести до мінімуму, а відтак і кількість трагедій. На жаль, переважна більшість підприємств не передплачує журнал «Охорона праці», а тому роботодавці не усвідомлюють, якому ризику піддаються працівники під час виконання таких робіт.

Василь СОПЛЬНЯК





Коротким рядком

Горлівський хімзавод (Донецька область) уже впродовж двох десятиліть становить колосальну загрозу для всього Донбасу. У проржавілих бочках прямо під відкритим небом на території заводу зберігаються отрутохімікати, зокрема — 2300 т мононітрохлорбензолу. Горлівка живе буквально на порохівій бочці, оскільки в центрі міста є ще й 30 т тротилу, 12 000 т різних отруйних відходів... Грошей на забезпечення безпеки працівників підприємств і населення не мають ні область, ні держава.

У 2008 р. через недостатній рівень модернізації виробничих об'єктів та очисних споруд промислових підприємств Миколаївської області викиди шкідливих речовин у повітряний басейн становили 25,8 тис. т, що на 14% більше, ніж у 2007 р. Крім того, у повітря потрапило 2,5 млн. т діоксиду вуглецю. Щільність викидів на 1 км² по області становить 1048 кг, у містах Миколаєві та Первомайську цей показник перевищений відповідно у 26 і 11 разів. Основними забруднювачами є підприємства переробної промисловості.

На початку квітня у м. Херсоні чотирма мобільними бригадами у складі держінспекторів з охорони праці, представників місцевих органів МНС, МВС, міськвиконкомів і ВАТ «Херсонгаз» одночасно і без попередження було перевірено 17 торгових точок, які використовують газобалонні установки. Через виявлені порушення їх роботу було призупинено. Такі перевірки проводитимуться і в інших містах області, курортних зонах.

НАГЛЯД В УМОВАХ КРИЗИ

На селекторній нараді, в якій взяли участь члени колегії Держгірпромнагляду, було підбито підсумки роботи за перший квартал поточного року.

Діяльність Комітету тривала в умовах економічної кризи, яка проявила себе різким спадом або переорієнтацією виробництва, призупиненням діяльності підприємств, звільненням працівників, виконанням ними робіт, не властивих їх професіям, і зрештою, зростанням соціальної напруги, що не сприяло високому рівню промислової безпеки.

Перший заступник Голови Держгірпромнагляду А. Деньгін зазначив, що за умов кризи безпекою та охороною праці повинна бути гнучкою, готовою до будь-яких змін у суспільному виробництві та адекватно реагувати на зміни, які відбуваються. Окреслюючи завдання, що стоять перед працівниками наглядової системи, він наголосив, що сьогодні більше уваги потрібно приділяти житлово-комунальному господарству, безпечному використанню газу в побуті, організації безпечного виконання робіт підвищеної небезпеки із застосуванням стиснутих та скраплених газів. Події у Дніпропетровську, Євпаторії спонукають працівників Держгірпромнагляду до більш радикальних кроків.

Одним із пріоритетних напрямів на цей рік Комітет визначив законодавчу діяльність. Вже триває робота з актуалізації нормативно-правових актів Державного реєстру.

Також потрібно посилювати вимоги до власників, роботодавців у частині забезпечення відповідного рівня безпеки під час виконання робіт підвищеної небезпеки. В той же час лібералізація законодавства повинна зменшити тягар економічної кризи на підприємства малого та середнього бізнесу. Особливо це стосується дозвільних процедур.

У зв'язку з цим на нараді отримала підтримку керівництва ініціатива теруправління по Вінницькій області щодо запровадження та випробування як експеримент так званого декларативного методу державного нагляду стосовно певної групи суб'єктів господарювання і, насамперед, підприємств малого бізнесу з невеликою чисельністю

працюючих, а також фізичних осіб — підприємців.

Н. Ємельянова, начальник управління організації державного нагляду та обліку травматизму, зробила детальний аналіз стану травматизму у першому кварталі. Порівняно з аналогічним періодом 2008 р. кількість травмованих на виробництві зменшилась майже на 29%, у тому числі травмованих зі смертельними наслідками — на 39% майже за всіма галузями нагляду, крім житлово-комунального господарства та газопостачання.

Зниження рівня травматизму, безумовно, пов'язано з падінням обсягів виробництва. За даними Держкомстату, у першому кварталі цього року падіння обсягів виробництва порівняно з аналогічним періодом минулого року становило 33,8%. Але зниження пов'язано також і з посиленням інтенсивності наглядової діяльності. Так, на 12% збільшилась кількість проведених оперативних обстежень підприємств, здійснено понад 50 тис. призупинок (збільшення на 38%), на 21% збільшилась кількість притягнених до адміністративної відповідальності працівників, у тому числі майже на 42% — керівників. На 427 тис. грн. (на 22%) збільшилась сума штрафів, яка склала 2313 тис. грн.

Проте не покращується ситуація щодо направлення матеріалів до органів прокуратури про порушення посадовими особами підприємств вимог законодавства про охорону праці (у разі створення загрози для життя людей). Так, при більше ніж 50 тис. випадків призупинень експлуатації об'єктів та виконання робіт до органів прокуратури направлено лише 646 відповідних матеріалів, що

становить усього 1,3% від загальної їх кількості (хоча слід зазначити, що цей показник збільшився порівняно з аналогічним періодом минулого року на 19%).

Керівники теруправлінь не використовують усі надані їм права. Відсутня і зворотна інформація від органів прокуратури про реагування на подання стосовно суб'єктів господарювання, які порушують законодавчі акти з охорони праці та охорони надр.

Зменшення кількості випадків травмування досягнуто в більшості областей. Однак, хоча і незначно, збільшилась кількість смертельно травмованих на виробництві у Рівненській, Сумській, Тернопільській областях та у Кривому Розі. Крім того, на 18% збільшилась кількість травмованих працівників у Черкаській області.

Занепокоєння викликає ситуація, що склалась у теруправліннях по Донецькій, Луганській, Львівській областях та в Кривому Розі, де кількість травмованих на тисячу працюючих, у тому числі зі смертельними наслідками, перевищує середній показник по країні у 2–4 рази.

У вугільній промисловості кількість випадків смертельного травматизму залишилась на рівні минулого року. У першому кварталі цього року травмовано понад 1300 працівників, 35 з яких — смертельно. Це на один смертельний випадок менше, ніж за аналогічний період минулого року, але і видобуток вугілля зменшився на 2,3 млн. т. Коефіцієнт частоти загального травматизму (3,57) майже у 20 разів, смертельного (0,09) — у дев'ять разів перевищує середній показник по країні ($K_{ч.заг.} = 0,19$; $K_{ч.см.} = 0,01$).

Тривожить керівництво Комітету також ситуація, що склалась у гірничорудній промисловості, будівництві та на транспорті.

Більш детально стан травматизму за напрямками наглядової діяльності та завдання на наступний квартал висвітили у своїх виступах начальники управлінь та самостійних відділів Комітету.

Продовжуючи тему безпечного використання газу в побуті, порушену А. Деньгиним на початку наради, В. Морозов, начальник управління організації державного нагляду за промисловою безпекою на виробництвах і об'єктах підвищеної небез-

пеки, повідомив, що до Комітету надходять звернення зі спеціалізованих підприємств газового господарства (СПГГ) стосовно ситуації, що сталася внаслідок фінансово-економічної кризи. Значне скорочення обсягів транспортування та споживання природного газу в регіонах на 50% і більше призвело до зменшення їх фінансування. СПГГ мають наміри скоротити робочий тиждень персоналу і відправити працівників у неоплачувані відпуски. Це неминуче призведе до зниження періодичності та обсягів технічного обслуговування систем газопостачання та внутрішньодомового газового обладнання, що в свою чергу може створити аварійні ситуації з непередбачуваними наслідками.

Першочергове завдання інспекторів газового нагляду, наголосив начальник управління, — забезпечити дієвий нагляд за управлінням охороною праці і відомчий контроль на СПГГ і підприємствах, що обслуговують димові та вентиляційні канали; своєчасне і повне технічне обслуговування систем газопостачання міст та населених пунктів і прийняття термінових заходів реагування — включно до заборони експлуатації систем газопостачання у випадку незабезпеченості їх технічного обслуговування.

Неприпустимо знижувати вимогливість у сфері нагляду за використанням балонів зі зрідженими вуглеводневими газами на підприємствах громадського харчування та пересувних торговельних точках, особливо в курортних зонах.

На підприємствах магістрального трубопроводного транспорту залишається актуальним систематичний контроль за додержанням режимів газопостачання населених пунктів та норм одоризації газу.

Враховуючи сезонне підвищення температури повітря, потребує особливої уваги також організація та виконання газонебезпечних робіт у колодязях.

В. Морозов також повідомив, що у першому кварталі поточного року під час використання газу в побуті сталося 44 нещасних випадки, постраждало 85 осіб, з них 56 загинуло, у тому числі 55 — від отруєння продуктами згоряння. Порівняно з минулим роком загинуло на 15 осіб більше. Найбільше нещасних випадків сталося у Донецькій, Дніпропет-

ровській та Херсонській областях. Кількість аварій під час використання газу в побуті все збільшується.

Було відзначено недостатній контроль за виконанням заходів, розроблених за результатами розслідувань. Не застосовуються необхідні заходи впливу до суб'єктів господарювання, що причетні до нещасних випадків при використанні газу.

С. Українець, заступник Голови ФПУ, член колегії Держгірпромнагляду, розповів про спроби деяких роботодавців, які, виправдовуючись кризою, намагаються економити на витратах на охорону праці і тим самим нехтують безпекою на виробництві. Він звернувся до представників профспілок, які також були присутні в студіях у регіонах, контролювати при перегляді колективних договорів на 2009 р. виділення коштів на охорону праці, на поліпшення умов праці у розмірі 0,5% від реалізованої продукції. С. Українець закликав приділяти максимальну увагу атестації робочих місць, тому що без інструментального підтвердження ніхто не бачить впливу шкідливих виробничих факторів на робочих місцях, а тому і не можна відреагувати належним чином на загрозу здоров'ю та життю працюючих.

Окремо на нараді розглядалося питання організації та проведення заходів з нагоди відзначення 28 квітня — Дня охорони праці та в період з 22 по 28 квітня — Тижня охорони праці. Зазначалось, що Держгірпромнагляд, як головний організатор проведення цієї акції, повинен взяти активну участь у запланованих заходах у регіонах.

Комітет рекомендував керівництву теруправлінь взяти участь у визначенні трудових колективів, окремих роботодавців, фахівців служб охорони праці, досвід яких може бути використаний іншими підприємствами, розглянути можливість нагородження їх відзнаками Комітету за активну участь у реалізації заходів Тижня охорони праці.

Керівники територіальних управлінь доповіли про стан виробничого травматизму в областях, а також про заходи, що відбулися та які заплановано з нагоди Дня охорони праці.

К. ТЕЛИЧКО, заступник головного редактора журналу «Охорона праці»

ПІКИ ТРАВМАТИЗМУ У ПРОМИСЛОВІСТІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ



К. ДОРОФЄЄВ,
начальник теруправління
Держгірпромнагляду
по Донецькій області



Л. ЛЕСНИКОВА,
головний державний
інспектор теруправління
Держгірпромнагляду
по Донецькій області

У наш час травма, як причина смерті, посідає третє місце в світі, поступаючись тільки серцево-судинним і онкологічним захворюванням. Якщо врахувати всі нещасні випадки, що стаються в світі, то число людей, які щорічно страждають від них, становить понад 10 млн., причому близько півмільйона з них гине. Статистика показує, що серед працездатного населення травматизм є основною причиною смерті.

За даними відділу державного нагляду та обліку травматизму теруправління Держгірпромнагляду по Донецькій області, за 6 років (2003—2008 рр.) основною причиною виробничого травматизму зі смертельними наслідками стала організаційна (70—75%), а основне місце посідає порушення трудової та виробничої дисципліни (33—38%), пов'язане з невиконанням посадових обов'язків і вимог інструкцій з охорони праці. Існує ще й інша причина — адаптація людини до небезпеки. Використовуючи переваги, що дає техніка, і звикаючи до них, людина часто-густо забуває, що вона зазвичай є ще й джерелом підвищеної небезпеки, а інтенсивне її використання підвищує можливість прояву цієї небезпеки. Постійна взаємодія з небезпечними машинами та непоінформованість про масовість нещасних випадків призводять до того, що людина перестає боятися того, що насправді є небезпечним, і адаптується до небезпеки. Робітники й спеціалісти, одного разу безкарно порушивши правила, повторюють подібні порушення. Поступово відбувається адаптація не тільки до небезпеки, але й до порушень правил безпеки.

Під час аналізу даних виробничого травматизму зі смертельними наслідками на підприємствах, підконтрольних теруправлінню, за годинами доби, днями тижня, стажем роботи за професією, віком, місяцями та сезонами року було визначено піки травматизму за період з 2003 по 2008 рр.

Травматизм зі смертельними наслідками на підприємствах Донецької області (див. таблицю) все ще зали-

звістю — вибухи метану та вугільного пилу призводять, як правило, до групового травматизму з тяжкими наслідками (аварії 2004, 2006, 2007 років). У 2007 р. внаслідок вибуху метану та вугільного пилу на шахті імені О. Ф. Засядька загинуло понад 100 осіб.

**Виробничий травматизм
зі смертельними наслідками у Донецькій області**

Рік	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Усього
Усього НС	214	235	190	189	308	192	1327
у т. ч. вугільна промисловість	121	139	90	95	207	110	762
інші галузі	93	96	100	199	101	82	565

шається на дуже високому рівні у вугільній промисловості і значно нижчий в інших галузях. На мал. 1 чітко видно, що основною травмуючою галуззю є вугільна, а головною проблемою була й залишається проблема вентиляції та боротьби з метаном, оскільки від цього залежить життя робітників у шахтах з високою багатого-



Резонансні аварії у вугільній промисловості в 2004, 2006, 2007 роках перевертають достовірну картину піків травматизму (мал. 2). У 2003 р. найбільш травмобезпечними виявилися години доби з 3 до 4 год і з 17 до 18 год — по 9 випадків; у 2005 р. — з 13 до 14 год — 8 випадків; з 4 до 5 год (2005 р.), з 3 до 4 год (2006 р.), з

21 по 22 год (2008 р.) — жодного випадку. За 6 років пік травматизму припав на 3—4 год — 129 випадків (у т. ч. резонансна аварія на шахті імені О. Ф. Засядька).

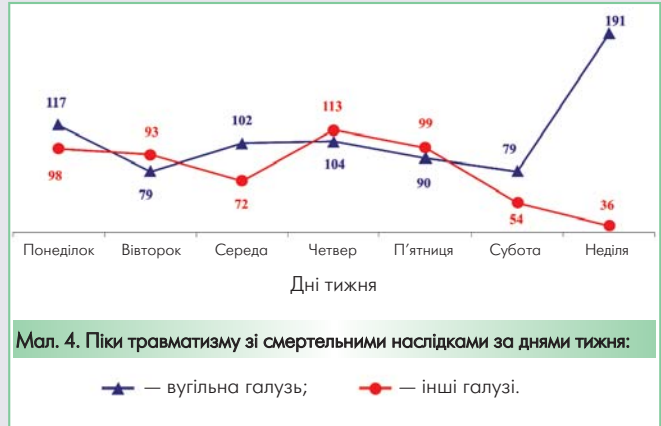


Найбільш травмонебезпечними годинами доби за всіма іншими галузями наглядно виявилися години роботи з максимальною чисельністю працюючих у денну зміну (з 7—8 до 16—17) — 407 випадків (72%). Крім ритму «сон—неспання», що супроводжує нас усе життя, є піки працездатності (приблизно в інтервалі 10—12 і 16—18 год) і спаду (найбільшого спаду організм зазнає у період від 2 до 4—5 ранку). Пік працездатності співпав з піком травматизму (мал. 3) впродовж 6 років і припав на 10—12 год — 104 випадки (18,4%), пік спаду відповідає найменшій кількості травм зі смертельними наслідками і становить за 6 років 34 випадки (6%), причому найчастіше спостерігалися періоди (порівняно з вугільною промисловістю) безаварійної роботи: впродовж трьох років (2004—2006 рр.) — з 2 до 3 год; з 0 до 1 год (2005 р.); з 1 до 2 год, з 3 до 4 год, з 5 до 6 год, з 23 до 24 год (2003 р.); з 1 до 4 год (2006 р.); з 6 до 7 год (2007 р.); з 17 до 18 год (2008 р.). Причому понад 70% випадків травматизму стаються в першу робочу зміну, з 8 до 17 год, тобто в період, коли робітник тільки-но став до зміни і в нього ще притуплено відчуття небезпеки.



Найбільш травмонебезпечний день тижня (мал. 4) у вугільній промисловості — неділя (групова аварія на шахті імені О. Ф. Засядька). Аналіз динаміки нещасних випадків за днями тижня в інших галузях показав, що їх максимальне значення припадає на четвер — 113 випадків (20%) — у 2003, 2005, 2007 роках; за ним іде п'ятниця — 99 випадків (17,5%) — у 2004, 2005 роках і «важкий» понеділок потрапив на 3 місце — 98 випадків

(17,3%), а в 2006 р. цього дня було травмовано максимальну кількість потерпілих — 23 випадки (24,5%). З позиції фізіології праці найбільш небезпечним є період, коли виникнення нещасного випадку співпадає з періодом стомлюваності працівника і накопиченою втому до середини тижня.



Найпоширенішим виробничим показником, який враховується під час аналізу рівня травматизму, є стаж роботи потерпілого за професією. Як видно з мал. 5, продовжує залишатися найбільш небезпечною за травматизмом зі смертельними наслідками в інших галузях народного господарства категорія працюючих віком 20—50 років (65%). Кількість смертельно травмованих віком до 20 років — 16 осіб. У вугільній промисловості кількість травмованих віком 20—50 років становила 643 особи (84,3%).

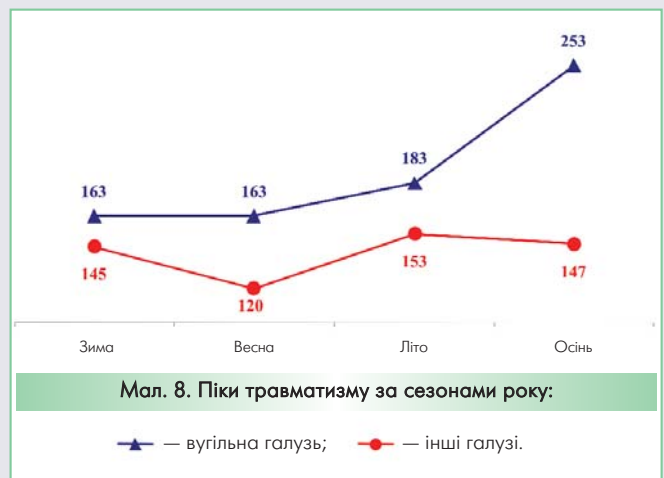
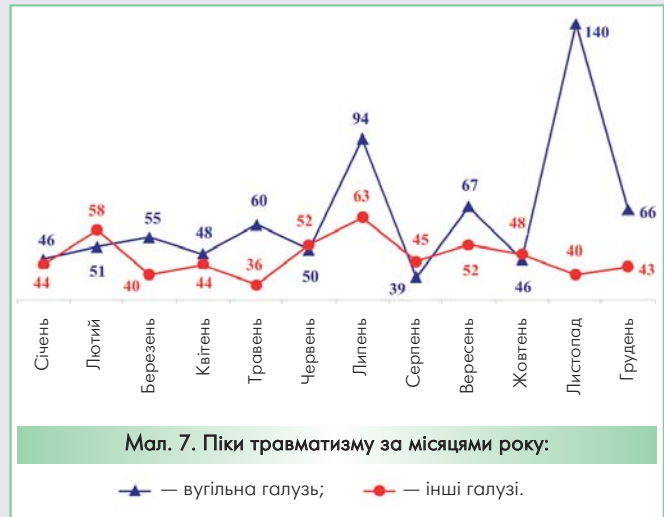
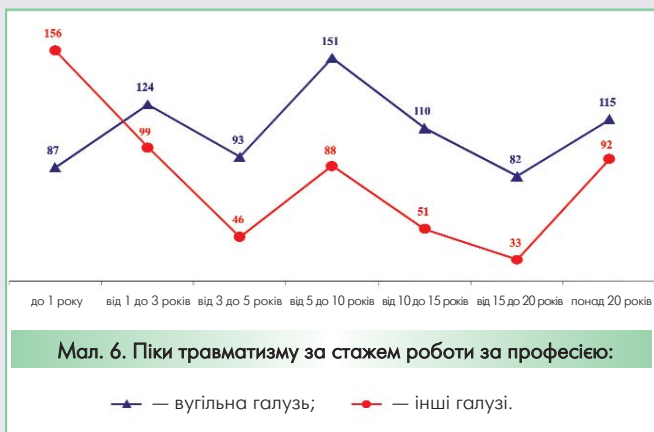
Найбільша кількість випадків травматизму припадає на вік 25 і 50 років. Травматизм у віці 25 років можна пояснити недосвідченістю працівника, а причина зростання травматизму у 50 років полягає в адаптації людини до небезпеки, тобто людина втрачає гостроту відчуття небезпеки і переходить межу розумного. Остання обставина викликає необхідність при досягненні робітниками критичного віку використовувати їх на менш інтенсивних, складних і небезпечних роботах.



У вугільній промисловості за стажем роботи за професією (мал. 6) три піки: 1 — за стажем роботи від 1 до 3 років — 124 випадки (16,3%); 2 — від 5 до 10 років — 151 (19,8%); 3 — понад 20 років — 115 (15%). Високим залишається рівень травматизму зі смертельними на-

слідками серед осіб зі стажем роботи за професією від 5 до 10 років впродовж 4 років (2004, 2006, 2007, 2008 роки). Також було розглянуто стаж травмованих зі смертельними наслідками в інших галузях, в результаті чого з'ясувалося, що перший пік припадає на потерпілих, які мають стаж роботи до 1 року — 156 випадків (27,6%), другий — від 5 до 10 років — 88 випадків (15,6%), третій пік, що припадає на стаж роботи понад 20 років, — 92 (16,3%).

Чинники молодості та нестача досвіду на початку освоєння професії зумовлюють найвищий рівень травматизму в перший рік роботи. Це пов'язано з недосвідченістю працівника, нестачею знань, невмінням оцінити небезпечну ситуацію, а також визначити можливі наслідки допущеної помилки, швидко реагувати і знаходити правильні рішення у складних ситуаціях. Із збільшенням стажу кількість нещасних випадків, як правило, зменшується. Другий пік травматизму спостерігається в осіб, які мають трудовий стаж від 5 до 10 років. Це пояснюється зневажливим ставленням до правил безпеки в результаті звикання до небезпеки. Третій пік приписується зниженню психічних і психологічних функцій, пов'язаних з процесом старіння, що впливає на чіткість і точність виконуваних робіт. Вік і стаж однозначно не можуть бути причиною нещасного випадку, але можуть бути передумовами виробничого травматизму.



Аналіз динаміки рівня травматизму за місяцями (мал. 7) і сезонами (мал. 8) року дав можливість виявити тенденцію до того, що ризик одержання травми зі смертельними наслідком у вугільній промисловості впродовж 6 років прямо залежить від резонансних аварій (липень 2004 р., вересень 2006 р., листопад 2007 р.).

В інших галузях мінімальна кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками сталася у травні — 6%, а максимальним піковим місяцем року виявився липень — 11% (63 випадки), потім лютий — 9%, а решта місяців року за показниками травматизму була практично на однаковому рівні.

За сезонами року у вугільній промисловості рівень травматизму зріс восени до 33% за рахунок групових аварій, в інших галузях знизився навесні до 21%, але зріс влітку — 27%.

Отже, аналіз статистичних даних за 6 років показав: резонансні аварії у вугільній промисловості перекручують достовірну картину піків травматизму;

найбільша кількість випадків травматизму зі смер-

тельними наслідками стається в першу робочу зміну, коли притуплено відчуття небезпеки;

найбільш травмонебезпечний день — четвер, який співпадає з періодом стомлюваності працівника і накопиченою втому до середини тижня;

мінімальна кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками сталася в травні, а максимальним піковим місяцем року виявився липень;

зниження рівня травматизму навесні та зростання влітку і восени;

найвищий рівень травматизму у перший рік роботи (у зв'язку з недосвідченістю працівника, нестачею знань, невмінням оцінити небезпечну ситуацію);

пік травматизму, що припадає на стаж роботи понад 20 років, пов'язаний з процесом старіння, який впливає на чіткість і точність виконуваних робіт;

необхідність підвищення персональної відповідальності кожного керівника і працівника за виконання покладених на них обов'язків з охорони праці.

Зроблений у теруправлінні аналіз уже дав можливість нам зробити важливі висновки, вимогливіше оцінити свою роботу, чіткіше розставити акценти в організації наглядової діяльності і, не сумніваючись, допоможе добитися зниження рівня виробничого травматизму в області, зберегти здоров'я та врятувати життя багатьох працівників.

Фото Г. ЩУРОВА

ПЕРЕВІРКА ПОКАЗАЛА

ЩОБ НЕБЕЗПЕКА НЕ СТАЛА РЕАЛЬНІСТЮ



Прийнято вважати, що на молокозаводах, як і на інших підприємствах переробної промисловості, значних потенційних виробничих ризиків немає. Насправді аварії на окремих подібних об'єктах все-таки стаються, як стаються, на жаль, і випадки травмування на них. Де ж криються приховані загрози для здоров'я та життя працівників, які основні причини незадовільного стану промислової безпеки та охорони праці на підприємствах галузі? Певне уявлення з цього приводу можна скласти, проаналізувавши дані акта комплексної перевірки ВАТ «Чернігівський молокозавод», проведеної співробітниками місцевого територіального управління Держгірпромнагляду невдовзі після аварії обладнання та викиду аміаку у компресорному цеху підприємства, який стався наприкінці грудня минулого року.

ВАТ «Чернігівський молокозавод» є найбільшим молокопереробним підприємством регіону. Його проектна потужність становить 200 т за зміну. Трудовий колектив молокозаводу нині налічує понад 450 працівників, з них 258 — жінки. Підприємство має лінії з виробництва пастеризованого молока, масла, сметани, сиру та сирних виробів, кисломолочних продуктів, морозива. Є тут також і потужності для виробництва технічної продукції: казеїну, сухого знежиреного молока тощо.

Цілісний майновий комплекс молокозаводу складається з головного виробничого корпусу, де проводиться переробка молока та виготовлення молочних продуктів, корпусу з виробництва казеїну, виробничих приміщень різних допоміжних служб (теплосилового цеху, компресорної, електроцеху, складських приміщень з холодильними та морозильними камерами, ремонтної майстерні, гаражів, транспортної та будівельної дільниці).

Впродовж багатьох останніх років підприємство працює у цілодобовому режимі. Так само працює і компресорний цех, де стався вищезгаданий викид аміаку, в результаті чого було травмовано машиніста холодильних установок В. Прищепу.

Крім 10 компресорів, на підприємстві є чимало іншого обладнання підвищеної небезпеки — 15 парових і водогрійних котлів, 18 підйомних механізмів і споруд, 16 посудин, що працюють під тиском, обладнання систем газопостачання та газокористування, зварювальне обладнання тощо.

На молокозаводі розроблено та введено в дію положення про службу охорони праці, про навчання та перевірку знань з питань охорони праці, про проведення триступінчастого адміністративно-громадського контролю за охороною праці. В установленому порядку з працівниками проводяться інструктажі з охорони праці, здійснюється певний контроль за технічним станом технологічного та допоміжного обладнання. Залежно від виробничої потреби питання охорони праці розглядаються на планових щотижневих засіданнях у голови правління підприємства.

Власне на цьому перелік позитивних моментів у роботі з охорони праці, що проводиться адміністрацією ВАТ, і закінчується. Набагато більше на молокозаводі порушень, які й було виявлено державними інспекторами у ході комплексної перевірки.

Діюче на підприємстві на момент

перевірки застаріле положення про СУОП не відповідало сучасним вимогам. Навряд чи доцільно говорити про якусь його ефективність. У цехах основного виробництва експлуатувалося технологічне обладнання, придбане за кордоном, без наявності висновків про його відповідність вітчизняним нормативно-правовим актам з охорони праці.

Акціонерне товариство не провело всіх необхідних робіт для одержання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатацію обладнання підвищеної небезпеки відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 15.10.2003 р. № 1631. Не було проведено у встановлені терміни повторної паспортизації технічного стану виробничих будівель та споруд спеціалізованою організацією. До цього часу ці будівлі та споруди не закріплено наказом першого керівника за відповідними підрозділами.

Наявність подібного роду істотних організаційних та інших упущень цілком закономірно призводить до накопичення конкретних порушень діючих норм і правил з охорони праці безпосередньо в структурних підрозділах, наприклад, у тому самому компресорному цеху, де вже стався викид аміаку. Навіть після аварії

перевіряючим не було надано розрахунок необхідної кількості обслуговуючого і ремонтного персоналу аміачної та повітряної компресорних станцій. Не надано їм для перевірки також паспорти, інструкції з монтажу та експлуатації масловіддільників аміачних компресорів.

Незрозуміло, на якій підставі до графіків планово-попереджувальних ремонтів аміачної і повітряної компресорних станцій не включено трубопроводи, запірну арматуру та вентиляційні установки. Навіть для інженера-початківця не є секретом, що саме це є найгрубішим порушенням усіх технічних умов, діючих норм і правил охорони праці. Не проводилися у цьому структурному підрозділі у встановлені терміни аналізи наявності аміаку у воді системи охолодження. Працівник цеху, який займається налагодженням, ремонтом, діагностуванням і експлуатацією вибухозахисних вентиляторів, не пройшов відповідної підготовки.

Журнал експлуатації компресорів оформлявся у підрозділі як-небудь і ким завгодно. Форма його заповнення навіть приблизно не нагадувала встановлену. Компресори № 3 і № 4 експлуатувалися з підвищеною вібрацією. Відсутня в цеху також і однолінійна схема підключення електроустановок. Підсилює враження від існуючого тут неподобства факт того, що і сам начальник аміачно-компресорного цеху не проходив щорічного спеціального навчання та перевірку знань з питань охорони праці. Про що далі можна говорити?.. Добре, що аварійний випадок з викидом аміаку, що стався напередодні 2009 р., не призвів до більш значних і сумних наслідків не тільки для самого підприємства, але й для багатьох інших жителів обласного центру.

У ході перевірки молокозаводу було виявлено чимало інших порушень промислової безпеки. Ємкості для зберігання молока, перегону, сметани й вершків експлуатувалися з несправними приладами блокування огорожень приводів змішувачів. У ряді виробничих приміщень не було додержано необхідного температурного режиму.

У відділі головного механіка на момент перевірки не було в наявності у повному обсязі технологічної документації на виконання ремонт-

них робіт основного та допоміжного виробничого обладнання. В акціонерному товаристві не встановлено порядок, терміни проведення перевірок справності манометрів, запобіжних клапанів. Адаже проведення цих операцій має бути обов'язково окреслено у відповідних інструкціях для персоналу. Показання цих приладів також мають обов'язково заносити до змінного журналу. Зрозуміло, що за подібні порушення винних було притягнуто до відповідальності. Порушення, що не потребують великих матеріальних витрат, усувалися в ході самої перевірки.

Велику кількість порушень було виявлено у котельні підприємства. Зокрема, персонал котельні допускали до самостійної роботи без проведення повторних інструктажів. Інструкція оператора котельні з обслуговування котла Е-2,5-0,9 ГМ не містила вимог стосовно аварійної зупинки агрегату у разі раптового зникнення електричної напруги. Неправильно тут було складено і не переглянуто застарілі інструкції для працівників, відповідальних за безпечну експлуатацію котлів, низку інших інструкцій. Не проводилися у котельні також і метрологічні перевірки манометрів. Був відсутній акт на налагодження та проведення випробувань запобіжних клапанів, не втримувався порядок допуску працівників всередині котлів на нарядами-допусками під час їх ремонтів. Ніхто не відповідав і не стежив за забезпеченням організації безпечної експлуатації та ремонту трубопроводів котельні.

Низку суттєвих порушень було виявлено під час перевірки енергетичних об'єктів підприємства. У посвідченнях з електробезпеки електротехнічного персоналу були відсутні позначки про проходження періодичного медичного огляду. Електроперсонал, схоже, забув про необхідність ведення оперативного журналу. Самих же оперативних працівників, які обслуговують електроустановки, не було забезпечено придатними до експлуатації електрозахисними засобами. На підприємстві не проводилися періодичні випробування та огляди електроінструменту та допоміжного обладнання до нього.

В інструкціях з охорони праці для виконання газонебезпечних робіт

не позначалися ті конкретні роботи підвищеної небезпеки, які треба було виконувати за нарядами-допусками в аварійному порядку. Балони із зрідженим газом зберігалися без захисних ковпаків і заглушок. Чотири кисневих і два пропан-бутанових балони, що зберігалися в приміщенні поста газового обробки металів, не пройшли у встановлені терміни технічного огляду (випробування) як посудини, що працюють під тиском.

Порушень і недоліків, як бачимо, дуже багато. І всі вони так чи інакше негативно впливають на повсякденний стан рівня охорони праці. Для того, щоб небезпека не зростала далі, державні інспектори заборонили та призупинили експлуатацію 43 одиниць обладнання, що становило безпосередню загрозу для життя та здоров'я працюючих. За допущені порушення вимог нормативних актів про охорону праці 6 посадових осіб і працівників підприємства за підсумками комплексної перевірки було притягнуто до адміністративної відповідальності.

Керівництву ВАТ «Чернігівський молокозавод» було вручено акт, у якому його діяльність щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці визнано недостатньою. Крім цього, в акті містилася низка конкретних заходів. Зокрема, адміністрації підприємства було запропоновано нові двомісячний термін забезпечити належне функціонування СУОП, протягом трьох місяців запропоновано виконати всі вимоги, викладені у приписах, виданих у ході комплексної перевірки.

Результати комплексної перевірки було обговорено на розширеному засіданні у голові правління акціонерного товариства. Було визначено нові дієвіші заходи щодо підвищення вимогливості стосовно порушників законодавства про охорону праці. Підсумки цієї наради з аналізом комплексної перевірки було доведено до відома всіх керівників структурних підрозділів і інженерно-технічних працівників підприємства.

С. ФУРСА, головний державний інспектор територіального Держгірпромнагляду по Чернігівській області, **Вадим КОБЕЦЬ**, наш власкор

ЦЕ НЕПОКОЇТЬ



ЦІНА

ДИЛЕТАНТСЬКОЇ ПОРАДИ

Переймаючись європейською практикою, деякі спеціалісти з охорони праці, а також журналісти останнім часом активно обстоюють право керівників підприємства на різноманітну ініціативу в організації безпечного ведення робіт на підставі того, що вітчизняний державний нагляд за охороною праці занадто цільний, а нормативні акти зайве деталізовані. А це загалом заважає

до певної міри роботодавцеві успішно організувати виробничий процес. Тобто з останнього потрібно питати не за те, що і як він робить, а за результат його працезохоронних дій. Та відзначаючи певну слушність такої позиції, не можна обійти ті нещасні випадки, які зводять її нанівець.

Один з них стався на Запорізькій ТЕС, що є виробничим підрозділом ВАТ «Дніпроенерго». А точніше — у цеху паливоподачі, куди надходить паливо від постачальників і де його складують та зберігають, де розвантажують залізничні вагони, зливають з цистерн мазут, а також своєчасно та безперебійно підготовляють та подають у бункер сире вугілля для котлів. Тут, на складі твердого палива, загинув досвідчений помічник машиніста крана В. Брика, котрий віддав підприємству майже 14 років життя.



Отже, 10 серпня 2008 р. В. Брика разом з іншим оперативним персоналом успішно пройшов медогляд у медпункті станції: проба на алкоголь була негативною, фельдшер зауважень до фізичного стану працівника не мав, а останній скарг на самопочуття не виказував. Тож подача вугілля в бункер живильника крана почалася вчасно.

Та невдовзі по обіді машиніст крана повідомив свого помічника, що у бункері зависло вугілля. В. Брика піднявся на майданчик обслуговування бункера і пікою його почистив. Затим пішов до кімнати відпочинку. Десь через годину машиніст помітив, як помічник знову підійшов до крана, одягаючи на ходу спецівку, піднявся до приміщення живильника і дав жестом йому команду від'їхати грейферним візком від бункера. Машиніст так і зробив. А В. Брика зайшов у приміщення живильника. Контрольна лампочка погасла: помічник зупинив транспортер.

Пізніше, до речі, з'ясувалося: про зависання вугілля та про свої дії В. Брика не попередив начальника зміни. Тим часом через 20 хв машиніст крана подзвонив по мобільному телефону своєму помічникові, але не отримав відповіді. Відразу запідозрив якусь біду, під'їхав ближче до бункера і побачив, що горловина бункера завалена вугіллям, хоча стрічка транспортера порожня. Ма-

шиніст повідомив начальника зміни і почав совком вигрібати вугілля з горловини бункера. Згодом наткнувся на ногу свого помічника, про що негайно повідомив керівництво цеху. Збігся увесь вільний персонал цеху і гуртом витягли тіло В. Брика. Робили непрямий масаж серця. Підоспіла фельдшер, продовжила реанімацію, та все було даремно. Лікар прибулої «швидкої» констатував смерть працівника.

Після обстеження комісією місця події увімкнули транспортер і видалили вугілля з його стрічки. Тоді й побачили: кут між правою і задньою стінкою вільний від вугілля. Тут же було знайдено і піку. Тобто В. Брика переліз через огороження транспортера, дістався під горловину бункера і почав чистити задню стінку. При цьому зависле вугілля обвалилося і накрило потерпілого.

Та це не все. Згадане вугілля марок «Г» та «Д» було привезене з Донецького вугільного басейну. Воно належало до 4-ї групи за схильністю до окислення і мало вихід летких речовин до 45%. А відтак мало зберігатися не більше трьох місяців, бо в процесі окислення температура вугілля значно зростає і воно стає осередком небезпеки. Це підтвердили графіки замірів його температури, виконані 8 серпня: за два дні до трагедії температура вугілля в зоні подавання крана становила від 70 до

140°C. Тому внаслідок обвалення вугілля потерпілий (за результатами судово-медичної експертизи) отримав множинні термічні опіки тулуба, що, власне, й призвело до термічного шоку і смерті.

Комісія з спецрозслідування, крім організаційних причин цього нещасного випадку, визначила головну — технічну. А саме: відсутність механічних пристроїв, що усувають зависання вугілля у бункері живильника перевантажувального крана.

З'ясувалося, що до 1992 р. бункери вугілля тракту паливоподачі були огорожені відкритими сталевими листами. Це призводило до підвищеного корозійного та абразивного зношення корпусів. Термін експлуатації таких сталевих стінок не перевищував 5 років. У процесі роботи на них утворювалися нерівності та виступи, що перешкоджало самопливу вугілля та призводило до його зависання. Тому для обвалення завислого вугілля використовувалися вібратори.

Прагнучи покращити умови експлуатації бункерів, у 1992 р. керівництво підприємства вирішило провести реконструкцію, зокрема, бункера живильника крана. Головним порадником стало будівельно-монтажне підприємство «Вест буд», котре незабаром, як кажуть, кануло в Лету. Суть рекомендацій, що випливають з технічного звіту «Вест буду»,

така: футерувати сталеву обшивку бункерів захисною плиткою з кам'яного литва, що, буцімто, усуне швидке зношення поверхні бункерів і покращить ковзання вугілля по їх стінках, а для запобігання руйнуванню футеровки демонтувати вібратори, зокрема, у бункері перевантажувального крана. Керівництво підприємства пристало на це сумнівне «ноу-хау» будівельників і 29 грудня 1992 р. прийняло відповідне технічне рішення. Проте сталося, не як гадалося. В період простою крана у тому ж 2008 р. нефутеровані металеві частини бункера під дією атмосферних процесів були частково з'їдені корозією. Це, зрозуміло, почало затримувати рух вугілля по бункеру і по його горловині та потребувало очищення бункера вручну піками різної довжини. Як наслідок, виникло постійне джерело небезпеки, котра, як ми бачимо, не забарила себе проявити.

За наслідками роботи комісії зі спецрозслідування були розроблені заходи щодо усунення причин цього нещасного випадку.

Як повідомив директор виробничого структурного підрозділу Запорізької ТЕС ВАТ «Дніпроенерго» П. Тичук, уточнено взаємодію персоналу шляхом розроблення Порядку очищення бункера живильника перевантажувального крана. З усіма працівниками цеху паливоподачі проведено позапланові інструктажі щодо порядку обслуговування бункерів і безпечного видалення завислого вугілля. Проведено позачергову перевірку знань з питань охорони праці начальників змін цеху, машиністів крана та їх помічників. Крім того, на Запорізькій ТЕС встановлено медичний контроль стану здоров'я ряду працівників не тільки перед зміною, але й після її закінчення.

Потрібно наголосити й на тому, що переглянуто та доповнено положеннями з охорони праці регламент ремонту та технічного обслуговування перевантажувального крана. Зокрема, передбачено вимоги безпеки у разі виведення живильника крана в ремонт та очищення бункера, а також під час приймання того ж таки живильника в експлуатацію після технічного обслуговування та ремонту.

І головне: на бункері перевантажувального крана встановлено і введено у дію чотири електромеханічні вібратори типу ІВ-70. Футеровки стінок бункера демонтовано.

Упевнений, попри певну давність нещасного випадку, про який йшлося, чимало керівників теплоелектростанцій, служб охорони праці зроблять з цієї статті корисні для себе висновки.

С. РОДНИЙ, головний державний інспектор територіального управління Держгірпромнагляду по Запорізькій області



ПРКА СТАТИСТИКА

ЦЬОГО МОГЛО НЕ СТАТИСЯ

За оперативними даними, у квітні 2009 р. в Україні на виробництві загинуло 39 осіб — на 57 менше, ніж за такий самий період минулого року; сталося 12 групових нещасних випадків, під час яких травмовано 29 осіб, у тому числі 7 — смертельно.

Коротко про обставини деяких нещасних випадків:

06.04 у сушильному відділенні цементного заводу (Дніпропетровськ) робітник, перебуваючи на перекритті, впав у оглядовий отвір приймального бункера. Помер внаслідок асфіксії на місці події.

08.04 на виїмковій дільниці лави № 17 ВП «Шахта імені М. В. Фрунзе» ДП «Ровенькиантрацит» (Луганська область) під час транспортування демонтованої секції механізованого кріплення відірвалася монтажна скоба. Причипним пристроєм, що відлетів, було смертельно травмовано в голову робітника, який перебував поблизу тягового каната.

11.04 на полі ТОВ «Агрофірма «Нива» (Пологівський район Запорізької області) під час обробки ґрунту трактором Т-150К тракторист випав з кабіни. Некерований трактор, рухаючись по колу, бороною завдав робітникові травм, не сумісних з життям.

13.04 в с. Верхній Ясенів Івано-Франківської області під час виконання протизсувних робіт загинув робітник ЗАТ «БМФ «Азовспецбуд» БУ № 1 (м. Маріуполь Донецької області).

14.04 у гаражі пожежного депо с. Нова Слобода Путивльського району Сумської області водій пожежного автомобіля впав у оглядову канаву. Від отриманих травм він помер наступного дня в лікарні.

17.04 на будівництві підземного паркінгу в Солом'янському районі Києва під час передавання арматури з верхнього поверху на нижній з рук робітника вислизнув прут і травмував іншого робітника, що перебував унизу. Потерпілий помер через кілька днів у лікарні.

18.04 на ПП «ТПП «Енергія» (м. Кіровське Донецької області) під час перекріплення збірки між головним і допоміжним стволами пласта k_2 сталося раптове обвалення порід покрівлі. Загинув гірник.

22.04 на під'їзних коліях ВАТ «Коростенський щецзавод» (Житомирська область) під час завантаження напіввагона фронтальним навантажувачем робітника було засипано відсівом, внаслідок чого він помер.

НАГЛЯДОВА ПРАКТИКА

НЕ ВИПУСКАЙТЕ
ТИГРА З КЛІТКИ!

- Під куполом — повітряні гімнасти!..
- Вперше у нас — дресирований дракон!
- Клоуни на арені!..

Нас з дитинства приваблюють ці святкові фрази. Ми звикли, що цирк — це яскравий феєрверк емоцій, коли від страху переходить подих, а потім миттєвий вибух радості, сміху, аплодисментів.

Проте не всі пам'ятають, що цирк — об'єкт підвищеної небезпеки. Деякі розваги можуть коштувати здоров'я та навіть життя і працівникам цирку, і його відвідувачам.

Засоби масової інформації неодноразово писали про нештатні ситуації в цирках: травмування 20-річного дресувальника ведмедів у Львові, смерть на арені цирку дресувальниці хижих тварин під час гастролей в Одесі, напад на працівницю левуці у Великій Михайлівці Одеської області, дресувальник якої порушив вимоги охорони праці під час роботи з тваринами...

З ранньої весни до пізньої осені дорогами Одещини курсують пересувні цирки (шапіто). Під час вистави під їх куполами можуть перебувати від 500 до 900 глядачів — дітей і дорослих. Чи завжди у подібних закладах дотримуються вимог охорони праці?

Спеціалісти теруправління Держгірпромнагляду діяльність пересувних цирків, що гастролюють у місті та по території області, тримають на контролі. Проте робити це досить складно. Справа в тому, що у подібних розважальних установ є одна загальна риса: при найменшому контакті з органами нагляду вони миттєво зникають. Причому зникають навіть документи у відділах адміністрації, які дають можливість їм мандрувати з міста у місто.

...Влітку 2008 р. до Одеси приїжджав пересувний цирк «Кобзов» (директор С. Свирін). Розташувався він поруч з автозаправною станцією на відстані менше ніж 10 м, що є грубим порушенням вимог безпеки праці. Інспектори провели оперативну перевірку стану охорони праці в цирку, в ході якої було виявлено цілу низку порушень. Насамперед керів-

ництво цирку не надало наказ про призначення особи, відповідальної за вирішення конкретних питань з охорони праці. А звідси й усі біди. Якщо ніхто не цікавиться питаннями безпеки, то кому прийде в голову організувати для працівників цирку навчання та перевірку знань з питань охорони праці, а тим більше створювати комісію з перевірки знань?

Керівництво цирку не надало паспортів на опалювальні та вентиляційні установки, на технологічне обладнання — циркові апарати, підйомні механізми та засоби страхування, що перебувають у власності підприємства та окремих артистів. Не було надано документи, що підтверджують проведення вогнезахисного просочування дерев'яних частин і куполу цирку. Не було проведено навчання та інструктаж членів

бригади щодо встановлення щогл безпосередньо на місці роботи, а також розподіл обов'язків між членами бригади.

Інструктажі з охорони праці в цьому цирку не проводяться, журналу реєстрації інструктажів немає.

Ще в 2006 р. спеціалістами теруправління було перевірено шість цирків-шапіто. Тоді було виявлено практично одні й ті самі порушення вимог законодавства про охорону праці. В жодному з них не функціонувала система управління охороною праці. У цирках «Молодість» (директор Р. Руденко), «Юність» (С. Зацарнюк), «АРТ-Лайн» (В. Руденко), «Кобзов» не було розроблено положення про службу охорони праці, питаннями охорони праці займалися працівники за сумісництвом. Посадові інструкції з охорони праці розроблено не за встановленою формою, не було нормативних актів з питань охорони праці. Якщо в якомусь цирку й існувала комісія з перевірки знань (не виключено, що формально), то її члени, звичайно ж, не пройшли навчання та перевірку знань. Цирки не були забезпечені захисними засобами в обсязі, передбаченому нормами комплектування. Був відсутнім контроль за станом ЗІЗ, не проводилися їх випробування. Працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, пов'язаними з несприятливими метеорологічними умовами, не забезпечено спецодегмою і спецвзуттям згідно з галузевими нормами.

Робота в цирку пов'язана з ризиком для життя під час спілкування з хижими тваринами: левами, тиграми, ведмедями, крокодилами. Тому тут мають бути розроблені інструкції за доглядом за ними та з дресування. Проте, як з'ясувалося у ході перевірки цирку «Кобзов», таких інструкцій там не виявилось.

Викликає занепокоєність і те, що самі керівні працівники названих цирків не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці, тому кваліфіковано займатися цими питаннями там нікому.

Не кращим чином було організовано роботу енергетичного господарства цирків-шапіто. Особи, відповідальні за електробезпеку, також не пройшли навчання та перевірку знань, не надано їхні посадові інструкції. У цирках «АРТ-Лайн», «Кобзов», «Молодість», «Круїз» не було загальної схеми електропостачання, технічних умов на підключення електромереж, паспортів на заземлюючі пристрої, журналів з описом електрообладнання, електрозахисних засобів тощо. Не було надано акти огляду електрообладнання та ме-

ВИНЕН? ВІДПОВІДАЙ!

реж, у тому числі аварійних, рекламних.

У пересувних цирках мало уваги приділялося питанням санітарно-побутового забезпечення працівників, підготовки приміщень до сезонної роботи, особливо у літній період. Практично в усіх перевірених цирках не організовано проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки, адже до цієї категорії в цирку належить більшість номерів артистів і видів робіт обслуговуючого персоналу.

Восени 2008 р. було проведено повторні перевірки стану охорони праці у названих цирках-шапіто, в ході яких було виявлено, що переважна більшість порушень вимог охорони праці залишилася на тому самому рівні, більше того — до них додалися нові. Тому теруправління тримає на постійному контролі безпеку в цирках, що гастролюють в області. Кожен з них не може ставати до роботи, не зареєструвавшись в теруправлінні і не одержавши дозвіл на початок роботи. Спеціалісти теруправління зобов'язали керівників переглянути програми навчання працівників цирків з питань охорони праці. Крім того, кожному з керівників цих закладів запропоновано розробити план заходів щодо усунення виявлених порушень законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці.

Теруправління звернулося з листом до голів райдержадміністрацій Одеської області з проханням не давати дозволів на розміщення та початок роботи пересувних цирків без візи органів Держгірпромнагляду. Крім того, представники ВАТ «Одесаобленерго» укладатимуть з цирками сезонні договори про використання електроенергії тільки за наявності актів приймальної комісії.

Не будемо забувати, що пересувні цирки разом з розвагами несуть у собі ризик серйозних травм або загибелі людини. Всі знають, чого не можна робити у подібних закладах, проте завжди може знайтися сміливець, який заявить: «Боятися тигра? Ще чого!» І в результаті одержить тяжку травму: адже реакція дикої звіра у 400 разів швидша, ніж у людини. І якщо не додержувати вимог безпеки, біда, немов тигр у клітці, дочекається свого часу і вискочить назовні. Не станемо її випускати?

О. ВОРОБІЙОВА, головний державний інспектор Одеської інспекції промислової безпеки та охорони праці в АПК і соціально-культурній сфері, Катерина ЦВІГУН, наш власкор

Фото К. ЦВІГУН

У квітні 2009 р. органами Держгірпромнагляду за допущені порушення законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці притягнуто до адміністративної відповідальності (оштрафовано) 771 керівника підприємств, установ та організацій.
Серед оштрафованих:



РУДИК О. В. — директор ТОВ «Селена», м. Ялта, АР Крим; СУШКО І. В. — директор ТОВ «Термінус», м. Калинівка Вінницької області; СОСНА М. П. — директор ТОВ «Агроцентр», Шаргородський район Вінницької області; КРИСАК Ф. М. — директор ТОВ «Стохід-Агро», Локачинський район Волинської області; ТАРАПАЦЬКИЙ В. В. — директор ТОВ «Візіон», м. Дніпропетровськ; ТУМАНОВ В. В. — директор ТОВ «Панафарб», м. Дніпродзержинськ Дніпропетровської області; ВЕРНЕР О. В. — начальник Олександрівського кар'єру ВАТ «Орджонікідзевський ГЗК», м. Орджонікідзе Дніпропетровської області; ЗБОРЩИК В. А. — директор ТОВ «Інтерпласт», м. Донецьк; СКИБА О. А. — директор ТОВ «Мегаполіс ЛТД», м. Слов'янськ Донецької області; ОСІПЧУК Я. М. — директор СТОВ «Світанок», Олевський район Житомирської області; АРТЕМЧИК Л. Д. — голова правління ВАТ «Овручсільбуд», м. Овруч Житомирської області; БАРТА В. Б. — директор ТОВ «Італтекст», Берегівський район Закарпатської області; ВАЙТЮК А. О. — директор ТОВ «Холодокомбінат», м. Мелітополь Запорізької області; ІВАХНЕНКО Д. П. — директор ТОВ «Техносенс», м. Запоріжжя; ЗІНЮК Є. Я. — директор ТОВ «Дімакс», м. Івано-Франківськ; ЮРЧЕНКО І. І. — директор ЗАТ «Панна», м. Київ; КОРЕНЬ Т. О. — начальник ЖЕК № 1, м. Знамянка Кіровоградської області; ДЕМЧУК В. Д. — директор шахти імені Ф. Е. Дзержинського ДП «Ровенькиантрацит» Луганської області; ШОЛОК О. І. — голова правління ВАТ «Шляхбудсервіс», м. Жидачів Львівської області; ШУРКО С. Є. — директор ТОВ «1001 дрібниця», м. Миколаїв; ТИЩУК М. М. — директор санаторію імені Пирогова, м. Одеса; ГЛУЩЕНКОВ А. О. — директор ТОВ «Посейдон», м. Іллічівськ Одеської області; НЕЧАЙ В. Ф. — директор ВАТ «Легмаш», м. Полтава; ТКАЧЕНКО А. І. — директор ТОВ «Все для житла», м. Суми; ПОСТОЛ М. В. — голова ФГ «Люба», м. Суми; ДУДА С. П. — директор ТОВ «Діполь», м. Тернопіль; ЗОЛОТАРЬОВ М. І. — голова СК «Витязь», Чугуївський район Харківської області; ХІВРЕНКО О. П. — директор ТОВ «Інтерзв'язок», м. Харків; ШТЕПЕНКО М. О. — директор ТОВ «Єлвін», м. Херсон; ГУРАЛЄВИЧ В. С. — директор ЗАТ «Оконт», м. Хмельницький; СОТНИК В. Г. — голова правління ЗАТ «Автомобіліст», м. Черкаси; КУТОВИЙ В. Г. — директор ТОВ «Шляхіндустрія», м. Сміла Черкаської області; ГОЛОВАЧ Г. С. — приватний підприємець, Кіцманський район Чернівецької області; ГУЛЯН М. А. — голова правління ЗАТ «Агробуд», м. Носівка Чернігівської області.