

І. В. Заюков, О. В. Кобилянський, С. С. Пузач



ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Вінницький національний технічний університет

І. В. Заюков, О. В. Кобилянський, С. С. Пугач

**ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

Навчальний посібник

Вінниця
ВНТУ
2019

УДК 658.382.3(075)

ББК 65.247я73

355

Рекомендовано до друку Вченою радою Вінницького національного технічного університету Міністерства освіти і науки України (протокол № від 00.00.2019 р.)

Р е ц е н з е н т и :

В. В. Джеджула, доктор економічних наук, професор

В. А. Петрук, доктор педагогічних наук, професор

С. В. Козловський, доктор економічних наук, професор

Заюков, І. В.

355 Охорона праці в галузі управління та адміністрування / Уклад. І. В. Заюков, О. В. Кобилянський, С. С. Пугач. – Вінниця: ВНТУ, 2019. – 91 с.

У посібнику викладені основні аспекти вивчення дисципліни «Цивільний захист та охорона праці в галузі управління та адміністрування» (модуль «Охорона праці в галузі управління та адміністрування») майбутніми фахівцями в галузі знань 07 Управління та адміністрування.

Розрахований на магістрів спеціальностей 071 Облік і оподаткування, 072 Фінанси, банківська справа та страхування, 073 Менеджмент та ін.

УДК 658.382.3(075)

ББК

65.247я73

ЗМІСТ

Вступ.....	5
I. Організація вивчення модуля «Охорона праці в галузі управління та адміністрування».....	6
II. Теоретична частина модуля «Охорона праці в галузі управління та адміністрування».....	7
Тема 1. Міжнародні норми в галузі охорони праці.....	7
1.1 Соціальний діалог та соціальна відповідальність в охороні праці... ..	7
1.2 Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.....	10
Тема 2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі.....	14
2.1 Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі....	14
2.2 Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.....	19
Тема 3. Система управління охороною праці в організації.....	22
3.1 Основні положення системи управління охороною праці.....	22
3.2 Алгоритм запровадження СУОП та його структура.....	23
3.3 СУОП в системі міжнародних стандартів.....	26
Тема 4. Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків.....	31
4.1 Основні положення розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.....	31
4.2 Спеціальне розслідування нещасних випадків.....	35
4.3 Розслідування професійних захворювань.....	38
4.4 Розслідування аварій на виробництві.....	39
4.5 Види подій та причини, що призводять до нещасного випадку.....	40
4.6 Заходи щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.....	43
4.7 Методи дослідження виробничого травматизму.....	44
Тема 5. Спеціальні розділи охорони праці в галузі управління та адміністрування.....	48
5.1 Загальні положення щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.....	48
5.2 Вимоги безпеки до приміщень щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.....	49
5.3 Вимоги безпеки до робочих місць працівників з екранними пристроями.....	51
5.4 Мінімальні вимоги безпеки під час роботи з екранними пристроями.....	53
5.5 Мінімальні вимоги безпеки до екранних пристроїв.....	53
5.6 Вимоги до режимів праці при роботі з екранними пристроями.....	54
5.7 Вимоги до профілактичних медичних оглядів.....	56

Тема 6. Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах	58
6.1 Організаційні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки.....	58
6.2 Загальні вимоги пожежної безпеки до утримання територій, будинків, приміщень, споруд, евакуаційних шляхів і виходів.....	60
6.3 Загальні вимоги до утримання технічних засобів протипожежного захисту.....	62
6.4 Вимоги пожежної безпеки для об'єктів площею до 300 м ²	66
Тема 7. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці.....	69
7.1 Державний нагляд за станом охорони праці в Україні.....	69
7.2 Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці.....	71
Тема 8 Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві.....	74
8.1 Фонд соціального страхування України.....	74
8.2 Особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку.....	76
8.3 Страхові виплати.....	77
8.4 Документи для розгляду справ про страхові виплати.....	82
8.5 Розгляд справ про страхові виплати.....	83
Список літератури.....	86
Глосарій.....	

ВСТУП

Одним з напрямків державної політики України в галузі охорони праці є пріоритет життя і здоров'я працівників відносно результатів виробничої діяльності підприємства, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці. Наша держава має дотримуватись умов, які зазначені у Сеульській декларації про охорону праці 2008 року, де відзначено, що право на безпечні й здорові умови праці повинно бути визнано як одне з основних прав людини, і що глобалізація економіки повинна йти поруч з профілактикою, спрямованою на поліпшення безпеки та здоров'я всіх працюючих.

Охорона праці та здоров'я працівників є одними з найважливіших і найбільш сучасних аспектів політики країн Євросоюзу та невід'ємною частиною стратегії ЄС, що має відображатись і в політиці України. Україна має зважити, що у світі відбулися серйозні економічні та соціальні зміни, відповідно до яких необхідно модернізувати систему управління безпекою праці та виробничими ризиками. Охорона праці стає усе більш актуальною темою. Адже нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання ще залишаються серйозною проблемою як у промислово розвинених країнах, так і країнах, що розвиваються, зокрема в Україні.

Так, за оцінкою Міжнародної організації праці (МОП) світовий приріст ВВП складає 4,3%, а економічні втрати від аварій та нещасних випадків сягають 4% загального валового внутрішнього продукту світової економіки. Отже, майже весь створений продукт країн нівелюється через величезні витрати на ліквідацію наслідків промислових аварій, відшкодування шкоди потерпілим на виробництві та їх реабілітацію [1].

Тому саме якісна підготовка сучасних менеджерів, зокрема в напрямку викладання дисципліни «Цивільний захист та охорона праці в галузі управління та адміністрування» дасть змогу поліпшити умови праці на вітчизняних підприємствах (установах, організаціях) і домогтися значного прогресу щодо зменшення кількості нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з роботою, економічному зростанню, як підприємства, так і економіки України в цілому.

В даному навчальному посібнику розглядається модуль «Охорона праці в галузі управління та адміністрування» дисципліни «Цивільний захист та охорона праці в галузі управління та адміністрування».

I. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИВЧЕННЯ МОДУЛЯ «ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»

Мета вивчення дисципліни «Цивільний захист та охорона праці в галузі управління та адміністрування» (модуль «Охорона праці в галузі управління та адміністрування») полягає у формуванні у майбутніх магістрів спеціальності 073 «Менеджмент» умінь та компетенцій для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у галузі управління та адміністрування.

Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах галузі управління та адміністрування через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

Навчальний посібник складений відповідно до затвердженої Типової навчальної програми нормативної дисципліни «Охорона праці в галузі» для закладів вищої освіти для студентів всіх спеціальностей за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр».

Відповідно до Типової навчальної програми [2], теоретичні аспекти модуля «Охорона праці в галузі управління та адміністрування» складається з наступних тем:

- міжнародні норми в галузі охорони праці;
- основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі управління та адміністрування;
- система управління охороною праці в організації;
- травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків;
- спеціальні розділи охорони праці в галузі;
- основні заходи пожежної профілактики на галузевих об'єктах;
- державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці;
- соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві.

II. ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА МОДУЛЯ «ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»

ТЕМА 1. МІЖНАРОДНІ НОРМИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1 Соціальний діалог та соціальна відповідальність в охороні праці

Сутність, основні принципи, сторони та інші аспекти *соціального діалогу* визначені Законом України «Про соціальний діалог в Україні».



ЗАКОН УКРАЇНИ
Про соціальний діалог в Україні

Основними принципами соціального діалогу, зокрема в сфері охорони праці є «законність та верховенство права; репрезентативність і правоможність сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань» [3].

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України, «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

До сторін соціального діалогу належать:

- «на національному рівні – профспілкова сторона (всеукраїнські професійні спілки); роботодавці (всеукраїнські організацій роботодавців); органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України);
- на галузевому рівні – профспілкова сторона (всеукраїнські профспілки та їх об'єднання); роботодавці, (всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців); органи виконавчої влади (центральні органи виконавчої влади);
- на територіальному рівні – профспілки відповідного рівня та їх об'єднання; роботодавці (організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці); органи виконавчої влади (місцеві органи виконавчої влади);
- на локальному рівні – працівники, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця» [3].

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Національна тристороння соціально-економічна рада (далі – Національна рада) – «постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу» [3]. Національна рада складається «з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 20 членів профспівкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських; 20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України» [3].



Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо, зокрема охорони праці:

- «формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;
- проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;
- державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;
- основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;
- ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;
- створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства тощо» [3].

Створення нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників, баланс інтересів обох сторін соціально-трудова відносин забезпечуються за допомогою серйозного і тривалого діалогу. Це повністю визнається в Директивах ЄС про зайнятість, які закликають соціальних партнерів «вести переговори та виконувати угоди на всіх відповідних рівнях, модернізувати методи організації праці, включаючи гнучкий графік роботи



для підвищення продуктивності і конкурентоспроможності підприємства, досягнення необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи і підвищенням якості робочих місць».

У ЄС соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможність Європи у стосунках з основними партнерами у світі. Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів. Ця тенденція дедалі більше стає виразником критичного погляду на перспективи розвитку парламентської демократії та її можливості задовольняти інтереси різних соціальних груп. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному вирішенню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятною для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

У практику ведення соціального діалогу в ЄС входять такі ключові елементи: політика зайнятості; політика оплати праці; соціальний захист; трудове законодавство; безпека та гігієна праці.



З метою сприяння постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства в системі охорони праці застосовується концепція *соціальної відповідальності*, яка досить ґрунтовно наведена в міжнародному стандарті SA 8000 «Соціальна відповідальність» [4].

Цей стандарт спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. У світі вже давно прийнято, що підприємства, на яких приділяється значна увага персоналу, створенню необхідних і комфортних умов для роботи, є надійними партнерами у взаємовідносинах. Стандарт SA 8000 був створений для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності.

З метою створення сприятливих і привабливих умов роботи для персоналу слід виконувати вимоги соціального стандарту SA 8000, в якому встановлені критерії для оцінки таких аспектів, як: дитяча праця, примусова праця, здоров'я і безпека, свобода об'єднання і право на перемовини при укладанні колективних угод, дискримінація, дисциплінарні стягнення, робочий час, оплата праці, зокрема в частині роботи в шкідливих, або небезпечних умовах праці.



Крім того, в світовій практиці використовується міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності». Згідно ISO 26000 [5] компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу. Тобто у керівництві враховані усі принципи, які зазначені у Глобальній ініціативі ООН. Основними принципами ISO 26000 є: підзвітність, прозорість, етична поведінка, взаємодія з зацікавленими сторонами, правові норми, зокрема міжнародні, права людини.

1.2 Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці охоплює наступні основні напрямки:

- вивчення, узагальнення та впровадження світового досвіду з організації охорони праці, покращення умов та техніки безпеки;
- участь у міжнародних інституціях з соціально-трудова питань та у роботі їх органів;
- одержання консультацій зарубіжних експертів та технічної допомоги у питаннях вдосконалення законодавчої та нормативної бази охорони праці;
- проведення та участь у міжнародних наукових чи науково-практичних конференціях та семінарах;
- підготовка кадрів з охорони праці за кордоном тощо.

Плідне співробітництво налагоджено між Україною та Міжнародною організацією праці (МОП) – однією з найдавніших міжурядових організацій, яка була створена ще у 1919 році. З 1946 року МОП – спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. Україна є членом МОП з 1954 року [1]. Із 181 конвенції, що прийняті на цей час МОП, Україна ратифікувала 50, серед яких найважливіші нормативні акти, що стосуються основоположних прав людини. У МОП діє система контролю за застосуванням в країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава, член МОП, зобов'язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформації про стан законодавства і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях. За фінансової підтримки міжнародних інституцій з 1996 року в Україні реалізується проект МОП «Мобілізація підприємств і працівників на запобігання зловживанням шкідливими речовинами в країнах Центральної та Східної Європи. МОП – унікальна



тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм.

Конкретні напрями МОП з охорони праці – це викорінення дитячої праці, запобігання нещасним випадкам на виробництві, роботи без аварій на хімічних підприємствах, рівність щодо умов праці різних категорій працівників, досвід створення безпечних умов у розвинутих країнах тощо. Вагома частина конвенцій МОП стосується питань охорони праці. Це, зокрема, такі конвенції, як, наприклад:

- № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень;
- № 115 – про захист трудящих від іонізуючої радіації;
- № 119 – про забезпечення машин захисними пристроями;
- № 120 – про гігієну праці в торгівлі та установах;
- № 129 – про інспекцію праці в сільському господарстві;
- № 155 – про безпеку праці, гігієну праці й виробниче середовище;
- № 174 – про запобігання великим промисловим аваріям;
- № 176 – про безпеку і гігієну праці в шахтах тощо.

Україна є також членом Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), яка була заснована 7 квітня 1948 року, коли 26 країн-учасниць ООН, в тому числі й Україна, ратифікували її статут. Статут ВООЗ визначає, що провідна мета Організації – досягнення усіма людьми такого рівня здоров'я, який давав би їм змогу вести соціально та економічно активне життя. У 2015 році ООН затвердила Глобальні Цілі сталого розвитку, де здоров'ю приділяються велика увагу. На підставі цього із взаємодією з ВООЗ Уряд України представив програму «Цілі сталого розвитку 2016–2030 р. Для успішного виконання програм ВООЗ у кожній з країн створено координаційні бюро ВООЗ. В Україні таке бюро створили у 1994 році, що дало змогу впроваджувати середньотермінові програми співробітництва між Урядом України та Європейським регіональним бюро ВООЗ.



В 2014 році Україна підписала Угоду про асоціацію між Україною та ЄС, яка з 1 вересня 2017 року набула чинності у повному обсязі. Зазначена Угода передбачає адаптацію національного законодавства до законодавства ЄС, виявлення й усунення окремих розбіжностей між нормативно-правовими актами, зокрема в сфері охорони праці.

Розглянемо окремі директиви ЄС, що співвідносяться із Законом України «Про охорону праці», а саме [6]: 89/391/ЄЕС «Про здійснення заходів щодо поліпшення безпеки і охорони здоров'я найманих працівників під час роботи», «Про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я на робочих місцях». Перша з них організаційно та за змістом розділів і статей побудована так, щоб підкреслити найважливіший висновок: головними суб'єктами у створенні безпечних та нешкідливих умов праці є



роботодавець і працівник, а всі інші структури виконують допоміжну функцію у забезпеченні нормальних взаємостосунків між ними. Виходячи з такої ідеології ринкового суспільства, будуються два основні розділи директиви: «Обов'язки роботодавців», що складається з восьми статей, де йдеться про принципи й конкретні питання організації охорони праці на підприємстві – від загальних обов'язків роботодавця оцінювати ризики, вживати профілактичних заходів, чітко діяти у разі виникнення аварій і пожеж до його обов'язків створювати необхідні служби, забезпечити навчання працівників, співпрацювати з ними та з їх уповноваженими, своєчасно інформувати працівників про стан справ і будь-які дії, що можуть вплинути на безпеку і охорону здоров'я. Та розділ «Обов'язки працівників», у якому сконцентровано основний набір вимог до працівника, починаючи з того, що він зобов'язаний під час роботи сам турбуватися про здоров'я та безпеку – як свою особисту, так і оточуючих людей.

Інша директива (89/654/ЄС) «Про мінімальні вимоги з безпеки й охорони здоров'я до робочого місця» містить основні вимоги з охорони праці, що мають бути враховані при організації робочих місць як у виробничих приміщеннях, так і на відкритому повітрі. Вони знову ж таки подаються через призму обов'язків роботодавця: держава лише визначає правові межі та вимоги безпеки й охорони здоров'я стосовно робочих місць, а завданням роботодавця є безумовне виконання цих вимог щодо кожного робочого місця будь-яким способом, який є для нього найбільш сприятливим і економічно вигідним. У даній та інших директивах, як правило, не ставиться за мету жорстко нормувати конкретні показники чи параметри безпеки, а застосовуються загальні формулювання кінцевої мети, якої має досягти роботодавець [6]. Наприклад, «будівлі, в яких розміщуються робочі місця, за своєю конструкцією та міцністю повинні відповідати характеру їх використання», «освітлення в робочих приміщеннях і у проходах повинно виконуватися таким чином, щоб воно не могло стати причиною нещасного випадку» – з охопленням практично всіх вимог, що характеризують безпеку й умови праці на виробництві (вимог до споруд, електроустановок, аварійних проходів, проїздів, небезпечних зон, приміщень санітарно-побутового призначення і для відпочинку тощо).

Директиви ЄС з питань охорони праці є юридичними інструментами, прийнятими Європейською Радою і Європейським Парламентом. Вони повинні бути перенесені на ґрунт національних юридичних законодавчих основ. Питання охорони безпеки праці прямо торкається в Європейському договорі з 1987 р. Відповідно до розширеного тлумачення охорони безпеки праці законодавчі основи охорони безпеки праці базуються на трьох стовпах:

- охорона безпеки праці працівників як передбачено Статтею 137 Договору;
- вільне пересування товарів, як передбачено Статтею 95 Договору;

- захист навколишнього середовища, що побічно має на увазі охорону безпеки праці працівників, які втягнуті у виробничу діяльність, як передбачено Статтею 175 Договору.

Переважає більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, можна об'єднати в чотири групи: «Конвенції», «Рекомендації» та інші документи Міжнародної Організації Праці; «Директиви» Європейського Союзу; «Договори та угоди», підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав (Україна в 2018 році припинила участь в СНД).

Крім вищезазначених організацій у справу охорони праці вносять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Міжнародна організація по стандартизації (ІСО), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Контрольні питання

1. Дайте визначення терміну «соціальний діалог».
2. Наведіть основні принципи соціального діалогу.
3. З яких сторін складається та функціонує соціальний діалог?
4. У яких формах здійснюється соціальний діалог?
5. Сутність та склад Національної тристоронньої соціально-економічної ради.
6. Функції Національної тристоронньої соціально-економічної ради.
7. З яких елементів складається політика ведення соціального діалогу в ЄС?
8. Дайте визначення терміну «соціальна відповідальність».
9. Які критерії встановлює та оцінює міжнародний стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»?
10. Основні принципи міжнародного стандарту ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».
11. Які напрямки в галузі охорони праці охоплює міжнародне співробітництво України?
12. Напрямки діяльності Міжнародної організації праці в сфері охорони праці.
13. Напрямки діяльності Всесвітньої організації охорони здоров'я в сфері охорони праці.
14. Напрямки діяльності Європейського Союзу в сфері охорони праці.



ТЕМА 2. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ

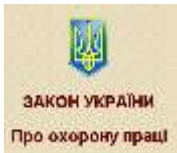
2.1 Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі

Законодавство про охорону праці складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності) та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Закон України «Про охорону праці», введено в дію з дня опублікування – 24 листопада 1992 року (згідно з Постановою Верховної Ради України від 14 жовтня 1992 року № 2695–ХІІ та внесеними останніми змінами в 2017 році). Цей Закон «визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Даний Закон складається з таких розділів:

- Розділ 1. Загальні положення.
- Розділ 2. Гарантії прав на охорону праці.
- Розділ 3. Організація охорони праці.
- Розділ 4. Стимулювання охорони праці.
- Розділ 5. Нормативно-правові акти з охорони праці.
- Розділ 6. Державне управління охороною праці.
- Розділ 7. Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці.
- Розділ 8. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.
- Розділ 9. Прикінцеві положення» [7].

Кодекс законів про працю України (прийнятий Законом № 322–VII від 10.12.1971 р. з останніми змінами 18.09.2018 р.), «регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу



життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всесвітню охорону трудових прав працівників (в Главі XI «Охорона праці» відображені такі основні вимоги):

- створення безпечних і нешкідливих умов праці (ст. 153);
- додержання вимог щодо охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва (ст. 154);
- заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці (ст. 155);
- заборона передачі у виробництво зразків нових машин та інших засобів виробництва, впровадження нових технологій, що не відповідають вимогам охорони праці (ст. 156);
- державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці (ст. 157);
- обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників (ст. 158);
- обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці (ст. 159);
- контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці (ст. 160);
- заходи щодо охорони праці (ст. 161);
- кошти на заходи по охороні праці (ст. 162);
- видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту (ст. 163);
- компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття (ст. 164);
- видача мила та знешкоджуючих засобів (ст. 165);
- видача молока і лікувально-профілактичного харчування (ст. 166);
- забезпечення працівників гарячих цехів газованою соленою водою (ст. 167);
- перерви в роботі для обігрівання і відпочинку (ст. 168);
- обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій (ст. 169);
- переведення на легшу роботу (ст. 170);
- обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (ст. 171);
- застосування праці осіб з інвалідністю (ст. 172);
- відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників (ст. 173) та іншими статтями Кодексу законів України про працю» [8].

В зв'язку із багатьма змінами на ринку праці України, назріла необхідність в суттєвому оновленні трудового законодавства. Тому в 2015 році у першому читанні був прийнятий проект *Трудового кодексу України* Верховною радою України, а в 2017 році Комітет ВРУ з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення підготував цей Проект до другого читання, який містить 398 статей та складається з 9 книг.



В зв'язку з реформуванням економіки в 2015 році ВРУ прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо



реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» та внесла зміни в Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (від 1999 року) та виклала в такій редакції: Закон України «*Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування*». Цей Закон відповідно до Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: «визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я» [9].

Що стосується страхування від нещасного випадку, то це відображено в цьому законі в V розділі «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності та містить такі статті:

- особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку (ст. 35);
- страхові виплати (ст. 36);
- перерахування розміру страхових виплат (ст. 37);
- визначення ступеня втрати працездатності потерпілим (ст. 38);
- тимчасове переведення потерпілого на легшу, нижчеоплачувану роботу (ст. 39);
- страхові виплати потерпілому під час його професійної реабілітації (ст. 40);
- право на страхові виплати в разі смерті потерпілого (ст. 41);
- щомісячні страхові виплати та інші витрати на відшкодування шкоди (ст. 42);
- документи для розгляду справ про страхові виплати (ст. 43);
- розгляд справ про страхові виплати (ст. 44);

- відмова у страхових виплатах і наданні соціальних послуг (ст. 45);
- припинення страхових виплат і надання соціальних послуг (ст. 46);
- строки проведення страхових виплат (ст. 47);
- страхові виплати у разі перебування особи, яка їх одержує, в особливих умовах (ст. 48);
- зберігання справ про страхові виплати (ст. 49);
- профілактика нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (ст. 50);
- страхові експерти з охорони праці (ст. 51)» [9].

Крім того, в Україні існує безліч інших законів України, які регулюють питання охорони праці та промислової безпеки, зокрема це Конституція України, «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Кодекс про цивільний захист населення України, Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, Кримінальний, Цивільний, Адміністративний та інші кодекси тощо.

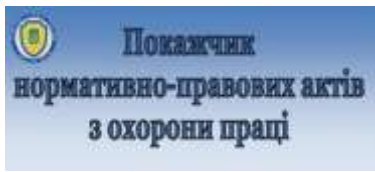
Як відомо, конкретні вимоги законів України що стосується охорони праці містяться в *нормативно-правових актах з охорони праці* (НПАОП). Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних НПАОП провадяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці. Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.



Законодавством України затверджене «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці» (2004 р., із останніми змінами 2017 року), яке регулює порядок ведення Державного реєстру нормативно-правових актів з питань охорони праці та встановлює правила кодування нормативно-правових актів з охорони праці (*Реєстр НПАОП*). Структура позначення (шифру) містить літерні та цифрові елементи. Порядковий номер у межах виду визначається згідно з даними Реєстру. Види НПАОП (в уніфікованій формі для однакового застосування) мають таке цифрове позначення: 1 – правила; 2 – переліки; 3 – норми; 4 – положення; 5 – інструкції; 6 – порядки; 7 – інші.

Крім того, до нормативних актів з охорони праці належать державні стандарти, системи стандартів безпеки праці, будівельні норми та правила, санітарні норми та правила, правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів та інші нормативно-правові акти, якими регламентуються загальнообов'язкові правила (норми).

В Україні видається Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП), якій постійно оновлюється і поповнюється. Так, відповідно до Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 та Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 08.06.2004 № 151 затверджено Показчик нормативно-правових актів з охорони праці (остання редакція на 16 січня 2019 року [10]). Тобто це по суті база даних, де основними структурними компонентами є позначення нормативного акту, його назва, дата затвердження документа та організація, яка його видала.



Для фахівців-менеджерів (управлінців), основними НПАОП на робочому місці можуть бути: інструкції з охорони праці та пожежної безпеки; «Вимоги до роботодавців щодо захисту працівників від шкідливого впливу електромагнітних полів» (від 05.02.2014 р.); вимоги безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками (від 28.12.2017 р.); вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями (від 14.02.2018 р.); мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (від 29.11.2018 р.) та багато інших.

Виходячи зі специфіки виробництва та вимог чинного законодавства, власник затверджує нормативні акти з вищезазначеного переліку та інші, що регламентують питання охорони праці. На підприємстві повинні бути нормативно-правові акти, які охоплюють усі питання стосовно виконання функцій і завдань, системи управління охороною праці.

Роботодавці на основі НПАОП розробляють і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства, установи, організації. Відповідно до Наказу Державного комітету України по нагляду за охороною праці «Про порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві» (від 1994 року із змінами 01.11.2016 року). До основних *нормативних актів підприємства* належать:

- положення про систему управління охороною праці на підприємстві;
- положення про службу охорони праці підприємства;
- положення про комісію з питань охорони праці підприємства;
- положення про роботу уповноважених трудового колективу з питань охорони праці;
- положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці;

- наказ про порядок атестації робочих місць щодо їх відповідності до нормативних актів про охорону праці;
- положення про організацію попереднього та періодичних медичних оглядів працівників;
- інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт;
- перелік робіт з підвищеною небезпекою;
- перелік посад посадових осіб підприємства, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
- наказ про організацію безкоштовної видачі працівникам певних категорій лікувально-профілактичного харчування тощо.



2.2 Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища

Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища розробляються відповідно до Закону України «Про охорону праці» та Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Головною метою Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища є реалізація заходів галузевого значення щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємствах, в установах та організаціях (далі-підприємства) шляхом виконання конкретних завдань організаційного, матеріально-технічного, наукового та правового забезпечення діяльності у сфері охорони праці, подальшого удосконалення управління охороною праці.

Так, нині діючою є Загальнодержавна соціальна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки (Програма), яка була затверджена Законом України від 4 квітня 2013 року. Метою цієї Програми є «комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України» [11].

Проблеми у сфері охорони праці передбачається розв'язати шляхом:

- «підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС;

- удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства з охорони праці, оптимізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування;
- удосконалення державного управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці;
- проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на державному, галузевому та регіональному рівні, зокрема шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками;
- дерегуляції підприємницької діяльності шляхом спрощення дозвільної системи у сфері охорони праці та запровадження декларативного принципу нагляду за станом охорони праці та промислової безпеки на підприємствах;
- розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві;
- підвищення рівня відповідальності роботодавців за створення безпечних і здорових умов праці, своєчасність подання достовірної інформації про стан охорони праці на підприємствах;
- удосконалення системи ведення обліку та проведення аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань;
- удосконалення механізму виявлення фактів приховування випадків травматизму на виробництві та професійних захворювань;
- розроблення та впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту з використанням сучасних матеріалів, наукових досягнень у сфері охорони праці» [11].

Контрольні питання

1. З чого складається законодавство України про охорону праці?
2. Призначення Закону України «Про охорону праці» та зміст основних його розділів.
3. Як забезпечуються гарантії прав на охорону праці?
4. Як здійснюється організація охорони праці на підприємстві?
5. Як здійснюється стимулювання охорони праці?
6. Як здійснюється державне управління охороною праці?
7. Як здійснюється державний нагляд і громадський контроль за охороною праці?
8. Які Ви знаєте види відповідальності за порушення законодавства про охорону праці?



9. На що направлений Кодекс законів України про працю?
10. Обов'язок власника щодо створення безпечних умов праці на підприємстві.
11. Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці.
12. Які Ви знаєте заходи щодо охорони праці?
13. Як плануються кошти на заходи по охороні праці?
14. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту працюючим.
15. Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття.
16. Обов'язкові медичні огляди працівників.
17. Обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
18. Застосування праці осіб з інвалідністю.
19. Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників.
20. Що визначає Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»?
21. Основні аспекти вимог Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».
22. Розкрийте сутність поняття «НПАОП».
23. Що таке державний міжгалузевий нормативний акт про охорону праці?
24. Види НПАОП.
25. Шифрування та кодування НПАОП.
26. Що таке реєстр НПАОП?
27. Що таке показчик НПАОП?
28. Що таке нормативні акти з охорони праці підприємства?
29. Що належать до основних НПАОП на рівні підприємства?
30. Що таке Державний галузевий нормативний акт про охорону праці?
31. Мета впровадження Галузевих програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.
32. Як можна вирішити сучасні проблеми у сфері охорони праці України?

ТЕМА 3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1 Основні положення системи управління охороною праці

В Україні передбачено управління охороною праці як на загальнодержавному, так і на регіональному, галузевому і виробничому рівнях. *Управління охороною праці на галузевому рівні* (УОПГР) здійснюють міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, а також об'єднання підприємств, створені за галузевим принципом відповідно до чинного законодавства..

Метою функціонування СУОПГ є проведення державної галузевої політики в сфері охорони праці. Зокрема, це забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці в галузі. В теорії зазначається, що до основних першочергових завдань управління охороною праці в галузі належать: проектування підприємств, розробка нового обладнання, сучасних технологій для галузі з урахуванням вимог чинних нормативних актів з охорони праці; виготовлення нового обладнання, машин та механізмів для потреб галузі у відповідності до вимог діючих нормативних актів з охорони праці і одержання на них сертифікатів безпеки; постачання, виготовлення і забезпечення підвідомчих підприємств засобами колективного і індивідуального захисту тощо.

Регіональна система управління охороною праці (РСУОП) в області, як відомо, є підсистемою єдиної державної системи управління охороною праці. Вона включає місцеві органи виконавчої влади, виконавчі органи рад, Фонд соціального страхування, органи Держпраці, інші державні наглядові інспекції, профспілки, асоціації спеціалістів охорони праці, підприємства, установи й організації, які здійснюють управління процесом запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, аваріям і пожежам на підприємствах, в установах, організаціях області.

На територіальному рівні РСУОП є цільовою підсистемою загальної системи управління адміністративно-територіальною одиницею (областю, районом, містом, районом у місті, селищем, селом). Ця система повинна в процесі функціонування забезпечувати підготовку, прийняття і реалізацію рішень щодо здійснення правових, організаційних, соціально-економічних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на забезпечення здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Метою функціонування РСУОП є охорона життя і здоров'я працівників, забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях (далі – підприємствах) області, району, міста та ін. (далі – області), незалежно від форм власності та видів виробничої діяльності, відповідно до державної і регіональної політики з охорони праці.

Так, згідно зі статтею 13 Закону України «Про охорону праці» «роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування *системи управління охороною праці (СУОП)*».

Для допомоги роботодавцю створити таку систему розроблено рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення СУОП (від 07.02.2008 р.)

Рекомендації щодо побудови СУОП на виробництві визначають мінімальні вимоги до заходів суб'єкта господарювання щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників. Вимоги цих Рекомендацій поширюються на всіх суб'єктів господарювання, що використовують найману працю незалежно від форми власності та виду діяльності.



СУОП створюється суб'єктом господарювання і має передбачати підготовку, прийняття та реалізацію завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності найманих працівників у процесі їх трудової діяльності.

З урахуванням цих рекомендацій суб'єкт господарювання розробляє і затверджує відповідне положення з урахуванням виду діяльності та специфіки виробництва, що встановлює систему управління охороною праці, яка може бути складовою частиною загальної системи управління виробництвом. Вимоги Положення є обов'язковими для виконання всіма найманими працівниками.

3.2 Алгоритм запровадження СУОП та його структура

Відповідно до рекомендацій щодо побудови, впровадження та удосконалення СУОП, *алгоритм запровадження СУОП* наступний:

- «відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець приймає рішення про впровадження СУОП;

- визначається структура СУОП;
- здійснюється планування заходів щодо впровадження СУОП;
- здійснюється співставлення запланованого стану із фактичним;
- здійснюється проектування СУОП;
- здійснюється реалізація запланованих заходів;
- здійснюється систематичний внутрішній аудит впровадження СУОП;
- досягається кінцева мета – впровадження СУОП» [12].

Структура положення про СУОП складається з таких розділів:

- «основні принципи політики діяльності підприємства у сфері охорони праці;

- планування та фінансування заходів з охорони праці;
- обов'язки та відповідальність (працівників служби охорони праці, комісій та громадських органів, працівників, завідуючого виробництвом, керівника структурного підрозділу, головного бухгалтера та головного інженера, начальника відділу кадрів, юрисконсульта, керівника відділу інформаційних технологій, завідуючого виробництвом та багатьох інших;

- управління документацією;

- компетентність та підготовка (професійний відбір, навчання з питань охорони праці та система інструктажів);

- моніторинг виконання та оцінка результативності (контроль та внутрішній аудит за станом охорони праці, засідання координаційної ради);

- організація інформаційної роботи (наради і збори);

- управління ресурсами (безпечність виробничих приміщень, засобів виробництва, технологічних процесів, організація робочого місця, організація робочого часу, засоби індивідуального захисту, заміна засобів виробництва, заміна матеріалів, що застосовуються, зміни в організації праці, вимоги безпеки при введенні в експлуатацію, поточній експлуатації, виведенні з експлуатації виробничого обладнання);

- аналіз і попередження можливих загроз життю і здоров'ю працюючих (аналіз ефективності СУОП, аналіз та зменшення ризиків виникнення небезпечних ситуацій);

- попереджувальні та коригувальні заходи;

- мотиваційне регулювання;

- удосконалення СУОП» [12].

Для прикладу, в навчальному посібнику, наведемо *обов'язки керівника (менеджера, директора, начальника) в сфері охорони праці:*

- здійснює загальне керівництво охороною праці на підставі закону України про «Охорону праці», Кодексу законів про працю України, системи управління охороною праці та інших нормативних актів, спрямованих на створення здорових і безпечних умов праці;

- здійснює загальне керівництво по розробці розділу «Охорона праці» колективного договору, планів роботи з охорони праці на підприємстві з урахуванням вимог діючих правил і норм, приписів контролюючих органів і результатів атестації, планує їх фінансування і матеріально-технічне забезпечення;

- здійснює прогнозування потреб у засобах охорони праці, зниження рівня травматизму і захворювань, пов'язує плани з охорони праці з планом економічного і соціального розвитку підприємства, планує впровадження

нової техніки, капітального будівництва, матеріально-технічного забезпечення і підготовки кадрів;

- організує розробку, впровадження і вдосконалення системи управління охороною праці як невід'ємної частини системи управління підприємством. Організує виконання планів роботи з охорони праці, проведення комплексних перевірок відділень;

- затверджує Положення про розподіл обов'язків персоналу і структурно-функціональну схему управління охороною праці з чітким розподілом завдань охорони праці для всіх посадових осіб, з зобов'язаннями їх виконувати функції управління в своїх колективах;

- організує роботу по впровадженню найновіших досягнень науки, техніки передового досвіду, спрямовуючи їх на створення безпечних умов праці і охорону навколишнього середовища;

- керує службою охорони праці, передбачає комплектування служби висококваліфікованими фахівцями. Розглядає та затверджує плани робіт з охорони праці;

- дає усні та письмові розпорядження і вказівки з питань охорони праці, затверджує всі Положення, видає накази;

- проводить наради директорів і інженерного персоналу, підлеглих відділень за участю комітету профспілки, голови комісії з питань охорони праці, на яких розглядаються стан охорони праці, результати проведених перевірок з охорони праці, виконання розділу «Охорона праці» колективного договору. Приймає відповідні заходи по усуненню недоліків що мають місце;

- контролює ефективність функціонування системи управління охороною праці, втілення всіх завдань і функцій управління;

- контролює регулярність і якість проведення на підприємствах адміністративно-громадського контролю охороною праці;

- контролює роботу по навчанню та перевірці знань з охорони праці посадових осіб підприємства;

- контролює дотримання законодавства про режим праці та відпочинку, умов праці жінок та молоді, надання пільг і компенсацій у шкідливих і важких умовах праці;

- контролює порядок фінансування охорони праці та затверджує перелік заходів фінансування тощо.

Важливим елементом структури СУОП є планування заходів з охорони праці, що передбачає визначення умов та безпеки праці у зв'язку з інтенсифікацією виробництва та реалізацією основних напрямків роботи з охорони праці на тривалий період; визначення потреби у новій техніці, інженерно-технічних засобах безпеки та санітарно-побутовому обслуговуванні на підставі внутрішнього та зовнішнього аудиту охорони праці, аналізу причин нещасних випадків та професійних захворювань.

Важливим структурним елементом СУОП є перспективне планування – складання комплексних планів поліпшення умов та безпеки праці і санітарно-оздоровчих заходів, які повинні бути складовою частиною економічного і соціального розвитку підприємства:

- поточного (річного) плану заходів з охорони праці, що включаються до колективного договору;
- оперативних (квартального, місячного) планів по цехах та дільницях (рішення, накази, заходи з розслідування нещасних випадків, приписи органів державного нагляду за охороною праці тощо).

Суб'єкт господарювання забезпечує розробку, фінансування і реалізацію заходів, спрямованих на доведення умов та безпеки праці до вимог, викладених у колективній угоді, але не нижчих за нормативні.

Крім того, впровадження будь-якого заходу характеризується величиною його економічної ефективності, що визначається відношенням економічних результатів, отриманих від впровадження заходу в практику підприємства, до витрат на його здійснення. Економічна ефективність визначається з метою:

- вибору оптимального варіанту поліпшення умов і безпеки праці (за сукупними результатами соціальної й економічної ефективності);
- виявлення впливу реалізації заходів щодо поліпшення умов праці на підставі аналізу показників виробничо-господарської діяльності підприємства: розмір доходу; величина матеріального збитку, обумовленого нещасними випадками, професійною захворюваністю, плинністю кадрів тощо;
- обґрунтування зростання продуктивності праці за рахунок поліпшення її умов;
- обґрунтування матеріального і морального стимулювання за розробку і впровадження заходів щодо охорони праці.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов і охорони праці виражаються у вигляді економії ресурсів за рахунок зменшення втрат, що викликаються аваріями, нещасними випадками і професійними захворюваннями як в економіці в цілому, так і на кожному підприємстві зокрема.

3.3 СУОП в системі міжнародних стандартів

СУОП може впроваджуватись як незалежна система, а може в поєднанні з системами управління, наприклад, як інтегрований елемент стандарту ISO 9001. Цим стандартом керуються підприємства, які прагнуть, щоб їхні товари чи послуги були стабільно якісними з точки зору споживача. Згаданий стандарт передбачає впровадження системи управління якістю послуг або продукції. Не підвищуючи якість продукту, компанія втрачає великі можливості



зростання конкурентоспроможності. Впровадження системи управління якістю слід вважати стратегічним рішенням. В умовах зростаючої конкуренції наявність сертифіката ISO 9001 – один із чинників, що допомагає підприємству не лише продовжувати діяльність, а й стати одним із сильніших у своїй галузі.

В Україні вимоги стандарту ISO 9001 поширюються з 2001 р., коли Україна увійшла до ISO – Міжнародної організації зі стандартизації – та прийняла стандарт ДСТУ ISO 9001–2001 «Системи управління якістю. Вимоги» – національний аналог міжнародного стандарту. На його основі на підприємстві розробляється та впроваджується система управління якістю як складова частина загальної системи управління підприємством. Розповсюдженість стандарту ISO 9001 отримав завдяки мінімалізму та водночас широкому застосуванню (ним можуть керуватися підприємства будь-якої галузі), виду діяльності (виробництво чи сфера послуг), форми власності, розмірів та кількості працівників.

Якщо цей підхід застосовують у межах системи управління якістю, він дозволяє зрозуміти та виконати вимоги споживача з вимірюванням результатів функціонування процесу та його ефективності. Постійне поліпшення діяльності проводиться на основі об'єктивних даних. До всіх процесів можна застосовувати методологію, відому як «Плануй – Виконуй – Перевірй – Дій»:

- **плануй:** встановлюй цілі та процеси, необхідні для досягнення результатів, що відповідають вимогам замовника товарів чи послуг та політиці організації;
- **виконуй:** впроваджуй процеси;
- **перевірй:** контролюй та вимірюй процеси і продукцію, виходячи з політики, цілей та вимог до продукції, а також звітуй про результати;
- **дій:** вживай заходів для постійного поліпшення показників функціонування процесу.

Тобто даний стандарт передбачає контроль якості виробництва продукції на кожному кроці, а безпека при цьому має вирішальне значення. Поруч із цим стандартом для збереження життя і здоров'я працівників був розроблений і нині діє міжнародний стандарт OHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги». На сьогодні він використовується підприємствами України та призначений для застосування організаціями всіх типів і розмірів, а також у різноманітних географічних, культурних і суспільних середовищах. Модель OHSAS можна представити як сукупність взаємозв'язаних та послідовних елементів, а саме: «Політика у сфері гігієни і безпеки праці – Планування – Впровадження та функціонування – перевірка і корегування – аналіз з боку керівництва» (ДСТУ OHSAS 18001:2010). Наведена модель



стандарту OHSAS 18001:2010 не враховує акценти забезпечення безпеки зовнішніх зацікавлених сторін, зокрема контрагентів, підрядників, постачальників продукції, осіб, які проживають або працюють близько розташованого підприємства (установи, організації) та сучасних реалій розвитку економіки, де менеджмент вітчизняних підприємств не тільки не приділяє достатньої уваги питанням гігієни та безпеки праці, але не зважають на збереження здоров'я працівників в цілому. Питання безпеки нині в політиці країн-членів ЄС є ключовим, що вимагає зміну концептуальної основи до збереження і зміцнення здоров'я працівників та суттєвішу підтримку з боку топ-менеджменту та керівництва організації.



Тому з метою усунення цього недоліку в 2018 році міжнародна організація із стандартизації (ISO) розробила та опублікувала новий стандарт ISO 45001:2018 «Системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці. Вимоги та рекомендації щодо застосування». Це перший міжнародний стандарт у галузі охорони праці, що пропонує єдиний та простий

підхід для організацій, що мають на меті [13]:

- підвищити рівень виробничої безпеки;
- гігієни праці;
- знизити травматизм на робочому місці.

Стандарт ISO 45001:2018 підходить також й підприємствам, що вже використовують добровільну систему менеджменту якості, що включає вимоги OHSAS 18001. При цьому, суттєвою відмінністю OHSAS ISO 45001 від OHSAS 18001:2010, є налагодження тісної взаємодії між організацією і бізнес-середовищем, що дозволяє підвищити світовий і вітчизняний імідж підприємства, а не лише управляти факторами ризику в сфері охорони праці на підприємстві.

Основна відмінність між стандартами: стандарт ISO 45001 сфокусований на взаємодії між організацією і її бізнес-оточенням, а стандарт OHSAS 18001 – на управлінні факторами ризику в галузі охорони праці та промислової гігієни. Також, варто зауважити, що OHSAS 18001 ґрунтується на процедурах та розглядає лише ризики, в той час як ISO 45001:2018 – розглядає як ризики, так і можливості, ґрунтуючись на процесах.

Таким чином, можна зробити висновок, що новий стандарт розглядає охорону праці не просто як окрему сферу, а надає їй більшої значущості, розглядаючи як невід'ємну складову перспектив розвитку усієї компанії. Це безперечно полегшує процес створення системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці для організацій, що вже впровадили інші системи менеджменту на основі стандартів ISO. Стандарт ISO 45001:2018 передбачає впровадження ризик-орієнтованого підходу, постійне

вдосконалення для відповідності внутрішньому клімату організації; відповідність вимогам національного законодавства.

Завдяки системі менеджменту на основі ISO 45001, компанія отримує велику кількість переваг. Результатом стане бездоганна репутація організації, надання статусу «безпечного місця роботи», та досягнення стратегічних цілей організації. Перехідний період з чинного стандарту OHSAS 18001:2010 до нового стандарту ISO 45001:2018 складає три роки та має бути завершений до весни 2021 року.



Структура ISO 45001:

- «галузь застосування;
- нормативні посилання;
- терміни та визначення;
- контекст організації (умови розвитку та функціонування організації, розуміння потреб для всіх зацікавлених сторін, визначення галузі застосування системи менеджменту безпеки і здоров'я працюючих, система менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці);
- лідерство та участь працівників (лідерство, політика в галузі менеджменту безпеки і здоров'я працюючих, обов'язки і відповідальність, повноваження в організації, консультації з працівниками та їх участь);
- планування (реагування на ризики і можливості, виявлення та ідентифікація загроз і оцінка ризиків і можливостей, встановлення правових і інших вимог, планування дій, формування цілей в охороні здоров'я та безпеки праці та їх планування);
- підтримка (ресурси, компетентність, обізнаність, комунікації, документована інформація);
- діяльність (планування діяльності і управління нею, усунення небезпек і зниження ризиків, менеджмент змін, закупівлі, підготовленість до імовірності виникнення аварій і реагування на них);
- оцінка показників діяльності (моніторинг, вимірювання, аналіз і оцінка показників діяльності, внутрішній аудит, аналіз з боку керівництва);
- покращення (інцидент, невідповідність і корегувальні дії, постійне удосконалення)» [13].

Контрольні питання

1. Які Ви знаєте види управління охороною праці залежно від їх рівня?
2. Мета функціонування СУОПГ.
3. Мета функціонування РСУОП.
4. Мета побудови СУОП на виробництві.
5. Сутність системи управління охороною праці (СУОП).
6. Сутність аудиту охорони праці та промислової безпеки.
7. Який порядок розробки і впровадження СУОП?
8. Який алгоритм запровадження СУОП?



9. Складові загальних положень СУОП.
10. Яка передбачається відповідальність вищого керівництва за охорону життя і здоров'я працюючих на підприємстві?
11. Наведіть основні принципи політики у сфері охорони праці.
12. Які функції системи управління охороною праці Ви знаєте?
13. Які права, обов'язки і відповідальність керівників служб та підрозділів, а також працівників з охорони праці Ви знаєте?
14. Як створюється служба охорони праці на підприємстві?
15. З якою метою створюються комісії та громадські органи з охорони праці?
16. Які Ви знаєте законодавчі акти та нормативно-правові акти з охорони праці?
17. Як здійснюється управління внутрішніми нормативно-правовими актами?
18. Як здійснюється планування та фінансування заходів з охорони праці?
19. Як здійснюється професійний відбір?
20. Як проводиться навчання з питань охорони праці та система інструктажів?
21. Які Ви знаєте поточні перевірки, огляди окремих підрозділів і підприємства в цілому?
22. Яка мета проведення атестації робочих місць?
23. Організація режиму праці та відпочинку на підприємстві.
24. Зміст розділів СУОП: заміна засобів виробництва, заміна матеріалів, що застосовуються, зміни в організації праці.
25. Які Ви знаєте засоби індивідуального захисту?
26. Аналіз і попередження можливих загроз життю і здоров'ю працюючих.
27. Дії у випадку аварії.
28. Обов'язки роботодавця в сфері охорони праці.
29. Зміст розділу СУОП «Планування заходів з охорони праці».
30. Сутність міжнародного стандарту ДСТУ ISO 9001–2001 «Системи управління якістю. Вимоги».
31. Сутність міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги».
32. Сутність міжнародного стандарту ISO 45001:2018 «Системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці. Вимоги та рекомендації щодо застосування».
33. Структура ISO 45001:2018.

ТЕМА 4. ТРАВМАТИЗМ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ В ГАЛУЗІ. РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

4.1 Основні положення розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві

Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві проводиться відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України (Постанова) за № 1232 від 2011 року (із внесеними змінами від 26.04.2017 року) «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

«Розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактору чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруень, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків» [14].



В зазначеній Постанові до *гострого професійного отруєння* належить захворювання, що виникло після однократного впливу на працівника шкідливої речовини (речовин), а до *гострого професійного захворювання* належить захворювання, що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

Варто зазначити, що: «про кожний нещасний випадок потерпілий або працівник, який його виявив, чи інша особа – свідок нещасного випадку повинні негайно повідомити керівника робіт, який безпосередньо здійснює контроль за станом охорони праці на робочому місці (далі – безпосередній керівник робіт), чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів до надання необхідної допомоги потерпілому. У разі настання нещасного випадку безпосередній керівник робіт зобов'язаний:

- терміново організувати надання першої невідкладної допомоги потерпілому, забезпечити у разі потреби його доставку до лікувально-профілактичного закладу;

- негайно повідомити роботодавця про те, що сталося;

- зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку обстановку на робочому місці та машини, механізми, обладнання, устаткування у такому стані, в якому вони були на момент настання нещасного випадку (якщо це не загрожує життю чи здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків та порушення виробничих процесів), а також вжити заходів до недопущення подібних нещасних випадків» [14].

Важливо відмітити, що: «роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок зобов'язаний:

1) *протягом однієї години передати з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії повідомлення про нещасний випадок:*

- Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;

- керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці; (у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці);

- керівникові підприємства, де працює потерпілий, якщо потерпілий є працівником іншого підприємства;

- органів державного пожежного нагляду за місцезнаходженням підприємства у разі настання нещасного випадку внаслідок пожежі;

- закладів державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння);

2) *протягом доби утворити комісію у складі не менш як три особи та організувати проведення розслідування» [14].*

В посібнику варто акцентувати увагу, що: «роботодавець зобов'язаний створити належні умови для роботи комісії (забезпечити приміщенням, засобами зв'язку, оргтехнікою, автотранспортом, канцелярським приладдям), компенсувати витрати, пов'язані з її діяльністю, а також залучених до роботи експертів, інших спеціалістів та сприяти роботі комісії з метою своєчасного і об'єктивного проведення розслідування нещасного випадку. До складу комісії входять керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (*голова комісії*), представник Фонду за місцезнаходженням підприємства, представник первинної профспілки (у разі відсутності профспілки –



уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці), а також представник підприємства, інші особи» [14].

До складу комісії не може входити *безпосередній керівник робіт*.

Відповідно до Постанови: «у разі виявлення *гострого професійного захворювання (отруєння)* до складу комісії входить також представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством. У разі відсутності на підприємстві, у фізичних осіб – підприємців чи в осіб, що забезпечують себе роботою самостійно, необхідної кількості осіб для утворення комісії до складу комісії входять представники роботодавця (роботодавець) та райдержадміністрації чи виконавчого органу місцевого самоврядування. Потерпілий або уповноважена ним особа, яка представляє його інтереси, не входить до складу комісії, але має право брати участь у її засіданнях, вносити пропозиції, подавати документи щодо нещасного випадку, давати відповідні пояснення, в тому числі викладати в усній і письмовій формі особисту думку щодо обставин і причин настання нещасного випадку та одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування» [14].

Важливо звернути увагу на роль *Голови комісії*, який: «зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого або уповноважену ним особу, яка представляє його інтереси, про його або її права і з початку роботи комісії запросити до співпраці. У разі коли нещасний випадок стався з *фізичною особою – підприємцем* чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та *добровільно застрахована у Пенсійному фонді України (ПФУ) за умови сплати нею внеску на соціальне страхування* розслідування організовує Фонд за місцем настання нещасного випадку, який утворює комісію у складі не менш як три особи, зокрема це представник Фонду за місцем настання нещасного випадку (голова комісії) та представники райдержадміністрації чи облдержадміністрації, первинної організації профспілки, або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки» [14].

Інший варіант – проведення розслідування нещасного випадку, який стався з *фізичною особою – підприємцем* чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно і не застрахована у ПФУ як платник єдиного внеску на соціальне страхування, організовує територіальний орган Держпраці за місцем настання нещасного випадку, який утворює комісію у складі не менш як три особи, зокрема це представник територіального органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку (голова комісії) та представники місцевої держадміністрації, первинної організації профспілки, або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки

Додатково відмітимо, що Постанова зазначає: «у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії також

входить представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку. Комісія зобов'язана протягом *трьох робочих днів* з моменту її утворення провести розслідування та скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і передати їх роботодавцеві для затвердження; скласти у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5. Основними обставинами, які визнають нещасні випадки, як такі, що пов'язані з виробництвом є: працівник знаходився на робочому місці, в робочий час, діяв відповідно до отриманого доручення від безпосереднього керівника робіт та діяв в інтересах підприємства» [14].

Обставинами, за яких нещасні випадки не визнаються такими, що пов'язані з виробництвом, є:

- «перебування за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;
- використання в особистих цілях без відома роботодавця транспортних засобів, устаткування, інструментів, матеріалів тощо, які належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності, що підтверджено відповідними висновками);
- погіршення стану здоров'я внаслідок отруєння наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також їх дії (асфіксія, інсульт тощо), що підтверджено відповідним медичним висновком, якщо це не пов'язано із застосуванням таких речовин у виробничому процесі чи порушенням вимог щодо їх зберігання і транспортування, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, до настання нещасного випадку був відсторонений від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або колективного договору;
- алкогольне, токсичне чи наркотичне сп'яніння, не зумовлене виробничим процесом, що стало основною причиною нещасного випадку за відсутності технічних та організаційних причин його настання, що підтверджено відповідним медичним висновком;
- вчинення кримінального правопорушення, що встановлено обвинувальним вироком суду або постановою (ухвалою) про закриття кримінального провадження за нереабілітуючими підставами;
- природна смерть, смерть від загального захворювання або самогубство, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або відповідною постановою про закриття кримінального провадження» [14].

Крім того, «після закінчення періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, або робочий орган виконавчої дирекції Фонду (у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 і надсилає його в 10-денний строк організаціям і особам, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1» [14].

4.2 Спеціальне розслідування нещасних випадків

Важливим аспектом розслідування нещасних випадків, відповідно до Постанови є проведення *спеціального розслідування, якому підлягають:*

- «нещасні випадки із смертельними наслідками;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;
- випадки смерті працівників на підприємстві;
- випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків;
- нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого.

Крім того, спеціальне розслідування нещасних випадків, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, проводиться за рішенням Держпраці або його територіальних органів залежно від характеру і ступеня тяжкості травми. Якщо територіальним органом Держпраці протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування такого нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем або Фондом за місцем настання нещасного випадку» [14].



«Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок із смертельним наслідком, нещасний випадок, що спричинив тяжкі наслідки, випадок смерті або зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків роботодавець зобов'язаний *протягом однієї години повідомити з використанням засобів зв'язку та протягом трьох годин подати на паперовому носії повідомлення:*

- територіальному органі Держпраці за місцезнаходженням підприємства;
- органі прокуратури за місцем настання нещасного випадку;
- Фондові за місцезнаходженням підприємства;
- органі управління підприємства (у разі його відсутності – місцевій держадміністрації);

- закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь));

- первинній організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці, а у разі відсутності профспілки – уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці);

- органів галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності – територіальному профоб'єднанню за місцем настання нещасного випадку;

- органів з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій за місцем настання нещасного випадку (у разі необхідності)» [14].

«У разі коли стався нещасний випадок із смертельним наслідком, нещасний випадок, що спричинив тяжкі наслідки, а також випадок смерті або зникнення під час виконання трудових (посадових) обов'язків *фізичної особи – підприємця чи особи, що забезпечує себе роботою самостійно*, робочий орган виконавчої дирекції Фонду зобов'язаний негайно передати з використанням засобів зв'язку повідомлення:

- територіальному органів Держпраці за місцем настання нещасного випадку;

- органів прокуратури за місцем настання нещасного випадку;

- місцевій держадміністрації;

- територіальному профоб'єднанню за місцем настання нещасного випадку;

- закладові державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння));

- органів з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій (у разі необхідності)» [14].

«Потерпілий, члени його сім'ї або уповноважена особа, яка представляє його інтереси, не входять до складу спеціальної комісії, але мають право брати участь у засіданнях спеціальної комісії, висловлювати свої пропозиції, додавати до матеріалів розслідування документи, що стосуються нещасного випадку, викладати особисту думку щодо обставин і причин нещасного випадку та одержувати від голови спеціальної комісії інформацію про хід проведення розслідування. Голова спеціальної комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого, членів його сім'ї або уповноважену особу, яка представляє його інтереси, про їх права і запросити до співпраці. Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло від двох до чотирьох осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держпраці або за дорученням його територіальним органом» [14].

«Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано десять і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держпраці. До складу такої комісії входять керівники Держпраці, органу управління підприємства, місцевого органу виконавчої влади, виконавчої дирекції Фонду, галузевого або територіального об'єднання профспілок, представники роботодавця, відповідних первинних організацій профспілок, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці (у разі відсутності на підприємстві профспілки), а також представники відповідного органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, закладів та установ охорони здоров'я та інших органів (у разі необхідності)» [14].

«Затвержені акти за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) надсилаються відповідним органам в установленому порядку. Після отримання зазначених відомостей голова спеціальної комісії чи за його дорученням роботодавець або робочий орган виконавчої дирекції Фонду (у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем, чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) складає висновок за формою Т-1. Висновок за формою Т-1 надсилається у триденний строк після погодження з територіальним органом Держпраці та Фондом за місцем настання нещасного випадку, представники яких брали участь у спеціальному розслідуванні, всім особам, яким надіслано акти за формою Н-5 і Н-1» [14].

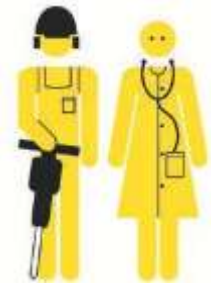
Спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 робочих днів. У разі потреби зазначений строк може бути продовжений органом, який утворив спеціальну комісію.

«Роботодавець, працівником якого є потерпілий, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю спеціальної комісії та залучених до її роботи експертів, інших спеціалістів. Відшкодування витрат, пов'язаних з відрядженням працівників, які є членами спеціальної комісії або залучені до її роботи, здійснюється роботодавцем у розмірах, передбачених нормами відшкодування витрат на відрядження за рахунок валових витрат шляхом переказу відповідної суми на реєстраційні рахунки бюджетних установ в органах Державної казначейської служби та поточні рахунки суб'єктів господарювання у банківських установах України. За результатами спеціального розслідування аварії складаються акти за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом), картка за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) стосовно кожного потерпілого. Кількість примірників актів за формою Н-5 і Н-1, карток за формою П-5 визначається залежно від кількості потерпілих та органів, яким вони надсилаються» [14].

4.3 Розслідування професійних захворювань

«До *хронічного професійного захворювання* належить захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, пов'язаних з роботою.

Спеціалізовані профпатологічні лікувально-профілактичні заклади проводять амбулаторне та/або стаціонарне обстеження хворих і встановлюють діагноз професійного захворювання та складають повідомлення про професійне захворювання (отруєння) за формою П-3. Повідомлення за формою П-3 протягом трьох днів після встановлення діагнозу надсилається керівникові підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання, закладові державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, робочому органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу» [14].



«Головний державний санітарний лікар Автономної Республіки Крим, області або міста утворює протягом трьох днів після отримання повідомлення за формою П-3 комісію з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання, до складу якої входять представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (голова комісії), представники лікувально-профілактичного закладу, роботодавця, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищого органу профспілки, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також у разі потреби представники інших органів. Розслідування випадку професійного захворювання проводиться протягом *десяти робочих днів* після утворення комісії з розслідування» [14].

«За результатами розслідування комісія складає акт проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання за формою П-4. Акт за формою П-4 є документом, в якому зазначаються основні умови, обставини і причини виникнення професійного захворювання, заходи щодо запобігання його розвитку та забезпечення нормалізації умов праці, а також встановлюються особи, які не виконали відповідні вимоги законодавства про охорону праці і про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення. Акт за формою П-4 складається протягом трьох днів після закінчення розслідування у шести

примірниках та надсилається хворому, робочому органі виконавчої дирекції Фонду, первинній організації відповідної профспілки або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці (у разі, коли профспілка відсутня), вищому профспілковому органі, профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу, підприємству» [14].

4.4 Розслідування аварій на виробництві

«Розслідування проводиться у разі, коли сталася :

- *аварія першої категорії*, внаслідок якої: смертельно травмовано п'ять та більше осіб або травмовано десять і більше осіб; спричинено викид отруйних, радіоактивних та небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства; збільшилася більш як у 10 разів концентрація забруднюючих речовин у навколишньому природному середовищі; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників підприємства чи населення;

- *аварія другої категорії*, внаслідок якої: смертельно травмовано до п'яти осіб або травмовано від чотирьох до десяти осіб; зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці з чисельністю працюючих 100 і більше осіб.

Про аварію очевидець повинен негайно повідомити безпосереднього керівника робіт або іншу посадову особу підприємства, які зобов'язані повідомити роботодавця для негайного введення в дію плану локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій (у разі наявності).



Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані діяти згідно з планом локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій, вжити першочергових заходів до рятування потерпілих і надання їм медичної допомоги, локалізації аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей, збереження до прибуття комісії з розслідування аварії обстановки на місці аварії» [14].

«Роботодавець зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальний орган Держпраці, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву держадміністрацію, орган з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а у разі травмування або загибелі працівників також відповідний робочий орган Фонду.

У разі коли Кабінетом Міністрів України не прийнято спеціального рішення щодо розслідування аварії, під час якої не сталося нещасних

випадків, розслідування проводиться відповідними комісіями, що утворюються:

- у разі настання аварії першої категорії – центральним органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з відповідними органами державного нагляду за охороною праці та ДСНС;

- у разі настання аварії другої категорії – керівником органу, до сфери управління якого належить підприємство, чи місцевою держадміністрацією за погодженням з Держпраці та ДСНС» [14].

«Головою комісії з розслідування аварії призначається представник органу, до сфери управління якого належить підприємство, або представник територіального органу Держпраці чи ДСНС. Комісія з розслідування аварії зобов'язана протягом десяти робочих днів провести розслідування обставин і причин аварії та скласти акт за формою Н-5.

За результатами розслідування аварії роботодавець видає наказ, яким на підставі висновків відповідної комісії затверджує план заходів щодо запобігання подібним аваріям і згідно із законодавством притягає до відповідальності працівників за порушення вимог законодавства про охорону праці» [14].

4.5 Види подій та причини, що призводять до нещасного випадку

Основними видами подій, що призводять до нещасних випадків є.

- «Пригоди (події) на транспорті (дорожньо-транспортна пригода на дорогах (шляхах) загального користування, у тому числі: наїзд транспортних засобів на потерпілого; дорожньо-транспортна пригода на території підприємства; авіаційна подія; морська та річкова подія; транспортна подія на залізничному транспорті.

- Падіння потерпілого (під час пересування; з висоти; в колодязь, ємність, яму тощо).

- Падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо (обрушення, обвалення будівель, споруд та їх елементів; обвалення та обрушення породи, ґрунту тощо; падіння, зсув, перекидання технологічних транспортних засобів; падіння устаткування (обладнання) або їх конструктивних елементів).

- Дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються (дія рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання, машин і механізмів; дія предметів, що розлітаються в результаті вибуху або руйнування приладів, посудин, які перебувають під тиском, у вакуумі).

- Ураження електричним струмом (у разі доторкання до ліній електропередачі та обірваних проводів; у разі наближення на недопустиму відстань до струмоведучих частин, що перебувають під напругою; у разі дії блискавки).

- Дія температур (дія підвищених температур (крім пожежі); дія низьких температур (обмороження)).
- Дія шкідливих і токсичних речовин.
- Дія іонізуючого випромінювання.
- Показники важкості праці.
- Показники напруженості праці.
- Ушкодження внаслідок контакту з тваринами, комахами, іншими представниками фауни, а також флори.
- Утоплення.
- Асфіксія.
- Навмисне вбивство або травма, заподіяна іншою особою.
- Техногенна аварія.
- Стихійне лихо.
- Пожежа.
- Вибух.
- Самогубство.
- Зникнення працівника.
- Газодинамічне явище.
- Погіршення стану здоров'я.
- Інші види» [14].

«Причинами настання нещасного випадку на виробництві можуть бути:

1. *Технічні*, у тому числі:

- конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва;
- конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність транспортних засобів;
- неякісне розроблення або відсутність проектної документації на будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, будівель, споруд, інженерних комунікацій, обладнання, устаткування тощо;
- неякісне виконання будівельних робіт;
- недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки;
- незадовільний технічний стан (виробничих об'єктів, будівель, споруд, інженерних комунікацій, території; засобів виробництва; транспортних засобів; незадовільний стан виробничого середовища (перевищення гранично допустимого рівня небезпечних та шкідливих виробничих факторів).

2. *Організаційні*, у тому числі

- незадовільне функціонування, недосконалість або відсутність системи управління охороною праці;

- недоліки під час навчання безпечним прийомам праці (відсутність або неякісне проведення інструктажу; допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці; неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці або їх відсутність; відсутність у посадових інструкціях визначення функціональних обов'язків з питань охорони праці);
- порушення режиму праці та відпочинку;
- відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (професійного відбору);
- невикористання засобів індивідуального захисту через незабезпеченість ними;
- виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо;
- залучення до роботи працівників не за спеціальністю (професією);
- порушення технологічного процесу;
- порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо;
- порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів;
- порушення правил безпеки руху (польотів);
- незастосування засобів індивідуального захисту (у разі їх наявності);
- незастосування засобів колективного захисту (у разі їх наявності);
- порушення трудової і виробничої дисципліни (невиконання посадових обов'язків; невиконання вимог інструкцій з охорони праці).

3. Психофізіологічні, у тому числі:

- алкогольне, наркотичне, токсикологічне отруєння;
- низька нервово-психічна стійкість;
- незадовільні фізичні дані або стан здоров'я;
- незадовільний психологічний клімат у колективі;
- травмування (смерть) внаслідок протиправних дій інших осіб;
- особиста необережність потерпілого» [14].

4.6 Заходи щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності

Основними технічними та організаційними заходами щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності можуть бути:

1. *«Технічні заходи* – технічні засоби, що забезпечують безпечні і нешкідливі умови праці, та пов'язані з впровадженням нового обладнання, пристроїв і приладів безпеки і безпечною експлуатацією засобів виробництва.

2. *Нормативно-методичні заходи:*

- розробка посібників і рекомендацій;
- розробка нормативно-правової бази з охорони праці на підприємстві;
- забезпечення необхідною нормативно-правовою документацією функціональних служб, окремих структурних підрозділів та робочих місць;
- забезпечення програм і розробка методики навчання з питань охорони праці;
- розробка розділів охорони праці в посадових інструкціях, інструкціях за професіями;
- перегляд НПАОП підприємства.

3. Організаційні заходи:

- контроль за технічним станом обладнання, інструментів, будівель і споруд;
- контроль за дотриманням вимог нормативних документів з охорони праці;
- нагляд за обладнанням підвищеної небезпеки;
- організація навчання, перевірка знань з питань охорони праці і інструктажів робітників підприємства;
- контроль за виконанням технологічного процесу відповідно до вимог охорони праці;
- організація належних умов до проїздів і проходів відповідно до вимог охорони праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
- забезпечення відповідними знаками безпеки, плакатами.

4. Санітарно-гігієнічні заходи:

- контроль за впливом виробничих факторів на здоров'я працівників;
- забезпечення санітарно-побутових умов згідно з діючими нормами;
- атестація робочих місць відповідно до їх нормативним актам з охорони праці;
- планування заходів щодо поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці;
- паспортизація санітарно-технічного стану умов праці.

5. Соціально-економічні заходи:

- надання пільг і компенсацій працівникам, які працюють зі шкідливими і небезпечними умовами праці;
- створення умов для економічної зацікавленості роботодавця і працівника у поліпшенні умов і підвищенні безпеки праці;
- соціальне страхування працівників роботодавцем;
- фінансування заходів з охорони праці;
- відшкодування роботодавцем працівнику збитків у разі каліцтва.

6. Лікувально-профілактичні заходи:

- надання медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків на виробництві;
- контроль за здоров'ям працюючих протягом їхньої трудової діяльності;
- лікувально-профілактичне харчування працівників, які працюють на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці;
- проведення медичних оглядів працівників (попередніх та періодичних);
- дотримання охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;
- відшкодування потерпілому працівнику витрат на лікування, протезування, придбання транспортних засобів та інші види медичної допомоги.

7. Наукові заходи:

- прогнозування соціально-економічних наслідків нещасних випадків і аварій;
- моделювання аварійних ситуацій і розробка заходів щодо їх відвернення;
- плани локалізації і ліквідації аварій;
- оцінка ефективності управління охороною праці;
- підготовка науково обґрунтованих технічних рішень, спрямованих на підвищення безпеки і поліпшення умов праці» [14].

4.7 Методи дослідження виробничого травматизму

Найбільш поширеними взаємодоповнюючими методами дослідження виробничого травматизму є статистичний і монографічний. Але сьогодні все більше уваги приділяють економічному та ергономічному методам. Застосовують також інші методи дослідження виробничого травматизму.

Статистичний метод базується на аналізі статистичного матеріалу по травматизму, який накопичений па підприємстві, в регіоні або в галузі за декілька років. Первинні дані для цього аналізу містяться в актах за формою Н-1. Статистичний аналіз дозволяє групувати нещасні випадки по статі, віку, професії, стажу роботи потерпілих, часу, місцю, типу нещасних випадків, їх причинам, характеру отриманих травм, виду обладнання тощо. Цей метод дозволяє встановити найбільш характерні види травм по окремим виробництвам, визначити причини, які спричиняють найбільшу кількість нещасних випадків, виявити небезпечні місця, розробити і провести необхідні організаційно-технічні заходи.

При проведенні статистичного аналізу для характеристики рівня виробничого травматизму па підприємстві і в галузі використовують кількісні і якісні відносні показники, засновані на вивченні первинних

документів про травматизм (коефіцієнт частоти виникнення нещасних випадків, або професійних захворювань, коефіцієнт важкості та інші).

Різновидами статистичного методу є груповий і топографічний методи аналізу травматизму.

При *груповому методі* досліджуються травми конкретної групи за визначеними однорідними ознаками: часу травмування, кваліфікації; спеціальності, віку потерпілого; видам робіт; причинам нещасних випадків та інші. Це дозволяє визначити найбільш несприятливі обставини в організації робіт та фактичний стан умов праці на підприємстві або його підрозділах.

При *топографічному методі* нещасні випадки вивчаються на території, підприємства, на плані розташування обладнання у цеху та ін. Накопичення знаків, які позначають місця нещасних випадків, в якійсь зоні, на позначці робочого місця або обладнання характеризує підвищену небезпечність і потребує відповідних профілактичних заходів.

Монографічний метод представляє собою поглиблений аналіз небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які властиві технологічному процесу, обладнанню, ділянці виробництва, окремим робочим місцям. Аналізуються всі обставини нещасних випадків, виконуються за необхідності відповідні дослідження та випробування. Цей метод дозволяє не тільки проаналізувати нещасні випадки, а й виявити потенційні небезпечні чинники, які існують на виробництві, що вивчається, а також використати отримані результати при проектуванні виробництва, при його модернізації та для розробки заходів з охорони праці.

Економічний метод полягає в визначенні заподіяної економічної шкоди від травматизму, визначенні економічної ефективності від витрат на розробку та впровадження заходів з охорони праці. Цей метод доповнює інші методи дослідження травматизму, збагачує їх результатами економічного аналізу.

Ергономічний метод ґрунтується на комплексному вивченні системи «людина – машина – виробниче середовище». Відомо, що кожному виду трудової діяльності відповідають визначені фізіологічні, психофізіологічні і психологічні якості людини, а також її антропометричні дані. Тому при комплексній відповідності вказаних властивостей людини до конкретної трудової діяльності можлива ефективна і безпечна робота. Порушенню цієї відповідності може бути первинною причиною нещасних випадків.

Статистичний, економічний, ергономічний методи аналізу травматизму трудомісткі, їх застосування потребує високої кваліфікації виконавців, аналізу великих об'ємів інформації із застосуванням комп'ютерів.

Метод експертних оцінок базується на експертних висновках (оцінках) умов праці, на виявленні відповідності технологічного обладнання, устаткування, інструментів, технологічних процесів вимогам стандартів та ергономічним вимогам.

Існують і використовуються на практиці також і інші методи дослідження виробничого травматизму.

Контрольні питання

1. Які обов'язки безпосереднього керівника робіт у разі настання нещасного випадку або іншої особи, яка його виявила?
2. Які обов'язки роботодавця у разі настання нещасного випадку?
3. Який склад комісії із розслідування нещасного випадку на виробництві?
4. Які обов'язки комісії із розслідування нещасного випадку?
5. Які Ви знаєте обставини, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом?
6. Які Ви знаєте обставини, за яких нещасні випадки не визнаються такими, що пов'язані з виробництвом?
7. Який термін затвердження примірника акту за формою Н-5 і Н-1?
8. Які матеріали розслідування нещасного випадку Ви знаєте?
9. Які матеріали розслідування гострого професійного захворювання Ви знаєте?
10. Які випадки підлягають спеціальному розслідуванню?
11. Які обов'язки роботодавця щодо отримання інформації про нещасний випадок, який підлягає спеціальному розслідуванню?
12. Які обов'язки роботодавця щодо отримання інформації про нещасний випадок фізичної особи – підприємця чи особи, що забезпечує себе роботою самостійно, який підлягає спеціальному розслідуванню?
13. Який склад спеціальної комісії із розслідування нещасного випадку?
14. Протягом якого терміну потрібно провести спеціальне розслідування нещасного випадку?
15. Проведення спеціальною комісією розслідування нещасного випадку.
16. Які обов'язки роботодавця під час розслідування нещасного випадку?
17. Як здійснюється компенсація витрат роботодавцем, пов'язаних з діяльністю спеціальної комісії та залучених до її роботи експертів, інших спеціалістів?
18. Які матеріали складаються при проведенні спеціального розслідування нещасного випадку?
19. Які обов'язки роботодавця після затвердження акту за формою Н-5?
20. Хто входить в склад комісії з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання?



21. Які матеріали зобов'язаний подати роботодавець в установлений строк для проведення розслідування комісії з розслідування професійного захворювання?
22. Які обов'язки комісії з розслідування професійного захворювання?
23. Розкрийте процедуру оформлення акту проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання.
24. Які заходи щодо запобігання виникненню професійних захворювань Ви знаєте?
25. Наведіть випадки, коли проводяться розслідування аварій першої категорії на виробництві?
26. Випадки, коли проводяться розслідування аварій другої категорії на виробництві?
27. Які обов'язки у свідка аварії?
28. Які обов'язки у роботодавця під час виникнення аварії?
29. Які обов'язки у комісії із розслідування аварії?
30. Наведіть основні види подій, які призводять до нещасних випадків.
31. Наведіть основні причини настання нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.
32. Які Ви знаєте методи дослідження виробничого травматизму?
33. В чому сутність статистичного методу дослідження виробничого травматизму (МДВТ)?
34. В чому сутність групового МДВТ?
35. В чому сутність топографічного МДВТ?
36. В чому сутність монографічного МДВТ?
37. В чому сутність економічного МДВТ?
38. В чому сутність ергономічного МДВТ?
39. В чому сутність експертного МДВТ?

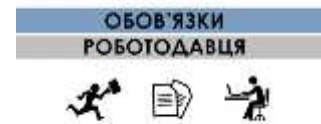
ТЕМА 5. СПЕЦІАЛЬНІ РОЗДІЛИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

5.1 Загальні положення щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями

Відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 року № 207 «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» (Наказ) «Вимоги поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності, організаційно-правової форми і видів діяльності та встановлюють мінімальні вимоги безпеки та захисту здоров'я під час здійснення роботи, пов'язаної з використанням екранних пристроїв незалежно від їхнього типу та моделі. Ці Вимоги розроблено на основі Директиви 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (п'ята рамкова Директива у значенні частини 1 статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС). Вимоги не обмежують права роботодавця встановлювати більш жорсткі та/або спеціальні вимоги безпеки і захисту здоров'я та життя працівників під час роботи з екранними пристроями, якщо це не суперечить чинному законодавству» [15].

«Загальними обов'язками роботодавців є:

- роботодавець повинен поінформувати працівників під розписку про умови праці та наявність на їх робочих місцях небезпечних та шкідливих виробничих факторів (фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних), які виникають під час роботи з екранними пристроями та ще не усунуто, а також про можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівників;
- роботодавець повинен забезпечити навчання і перевірку знань працівників з питань охорони праці та безпечного використання екранних пристроїв до початку роботи з ними, а також у випадках модифікації та організації роботи обладнання;
- роботодавець повинен вжити відповідних заходів, щоб забезпечити відповідність робочого місця працівника до цих Вимог.
- під час облаштування робочого місця працівника з екранними пристроями необхідно обирати таке устаткування, яке не створює зайвого шуму та не виділяє надлишкового тепла. Рівні шуму на робочих місцях осіб, які працюють з екранними пристроями, мають відповідати вимогам Санітарних норм виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку ДСН 3.3.6.037-99;
- роботодавець повинен за рахунок тривалості робочої зміни



організувати внутрішні регламентовані перерви для відпочинку відповідно до Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПІН 3.3.2.007-98;

- роботодавець має забезпечити за свій рахунок проведення медичних оглядів працівників відповідно до вимог Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246;

- роботодавець зобов'язаний за необхідності проводити лабораторні дослідження умов праці працівників з метою виявлення шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (зокрема щодо виявлення ризиків, пов'язаних із погіршенням зору, порушенням фізичного стану, стресом) та вживати заходів щодо усунення виявлених ризиків» [15].

5.2 Вимоги безпеки до приміщень щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями

Основні вимоги безпеки до приміщень наступні (ДСанПІН 3.3.2.007-98):

- «розміщувати робочі місця у підвалах та цокольних поверхах заборонено;

- площа на одне робоче місце має становити не менше ніж $6,0 \text{ м}^2$, а об'єм не менше ніж $20,0 \text{ м}^3$;

- приміщення повинні мати природне та штучне освітлення відповідно до ДБН В.2.5-28-2006;

- природне освітлювання має здійснюватися через світлові прорізи, орієнтовані переважно на північ чи північний схід, і забезпечувати коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче 1,5%. Розраховується КПО за методикою, викладеною в ДБН В.2.5-28-2006;



- приміщення мають бути обладнані системами опалення, кондиціонування повітря, або припливно-витяжною вентиляцією;

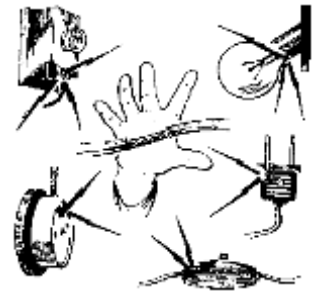
- віконні прорізи приміщень мають бути обладнані регульованими пристроями (жалюзі, завіски, зовнішні козирки);

- покриття підлоги повинне бути матовим з коефіцієнтом відбиття 0,3–0,5. Поверхня підлоги має бути рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями;

- забороняється для оздоблення інтер'єру приміщень застосовувати полімерні матеріали (ДСП, шпалери, що миються, рулонні синтетичні матеріали, шаруватий паперовий пластик тощо), що виділяють у повітря шкідливі хімічні речовини;

- у приміщеннях слід щоденно робити вологе прибирання;
- в будівлі, де в приміщеннях використовують екранні пристрої мають бути обладнані побутові приміщення для відпочинку під час роботи, кімната психологічного розвантаження. В кімнаті психологічного розвантаження слід передбачити встановлення пристроїв для приготування й роздачі тонізуючих напоїв, а також місця для занять фізичною культурою;

- приміщенням мають бути обладнані аптечками медичної допомоги;
- електробезпека будівель та приміщень повинна відповідати вимогам «Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів» (НПАОП 40.1-1.21-98). Так, електропроводи та кабелі за виконанням і ступенем захисту мають відповідати класу зони за НПАОП 40.1-1.01-97, мати апаратуру захисту від струму короткого замикання та інших аварійних режимів; площа перерізу нульового робочого та нульового захисного провідника в груповій три провідної мережі має бути не менше площі перерізу фазового провідника; усі провідники мають відповідати номінальним параметрам мережі та навантаження; у приміщенні, де одночасно експлуатуються понад п'ять ЕОМ, на помітному та доступному місці встановлюється аварійний резервний вимикач, який може повністю вимкнути електричне живлення приміщення, крім освітлення. ЕОМ повинні підключатися до електромережі тільки за допомогою справних штепсельних з'єднань і електророзеток заводського виготовлення; не допускається підключати ЕОМ до звичайної двопровідної електромережі, в тому числі – з використанням перехідних пристроїв; штепсельні з'єднання та електророзетки для напруги 12 В та 42 В за своєю конструкцією мають відрізнятися від штепсельних з'єднань для напруги 127 В та 220 В та штепсельні з'єднання та електророзетки, розраховані на напругу 12 В та 42 В, мають візуально відрізнятися від кольору штепсельних з'єднань, розрахованих на напругу 127 В та 220 В; електромережу штепсельних розеток для живлення ЕОМ при розташуванні їх уздовж стін приміщення прокладають по підлозі поруч зі стінами приміщення, як правило, в металевих трубах і гнучких металевих рукавах, а також у пластикових коробах і пластмасових рукавах з відводами відповідно до затвердженого плану розміщення обладнання та їх технічних характеристик;



- забороняється експлуатація кабелів та проводів з пошкодженою або такою, що втратила захисні властивості за час експлуатації, ізоляцією; залишення під напругою кабелів та проводів з неізовльованими провідниками; забороняється застосування саморобних подовжувачів, які не відповідають вимогам до переносних електропроводок; забороняється застосування для опалення приміщення нестандартного (саморобного) електронагрівального обладнання або освітлювальних ламп; забороняється користування пошкодженими розетками, розгалужувальними та

з'єднувальними коробками, вимикачами та іншими електровиробами, а також пошкодженими світловими лампами; забороняється підвищування світильників безпосередньо на струмопровідних проводах, обгортання електроламп і світильників папером, тканиною та іншими горючими матеріалами, експлуатація їх зі знятими ковпаками (розсіювачами); забороняється використання електроапаратури та приладів в умовах, що не відповідають вказівкам (рекомендаціям) підприємств-виготовлювачів;

- приміщення мають відповідати Правилам пожежної безпеки в Україні (затверджених Міністерством внутрішніх справ України (МВСУ) від 30.12.2014 № 1417 та внесеними останніми змінами від 31.07.2017); ДБН «Пожежна безпека об'єктів будівництва» (ДБН В.1.1.7-2016); ДБН «Системи протипожежного захисту» (ДБН В.2.5-56-2014; наказу МВСУ від

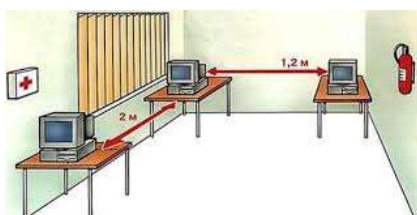


15.01.2018 р. № 25 «Про затвердження Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників»; вимогам ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою». Так, відповідно до наведених вище нормативів, які забезпечують пожежну безпеку, то приміщення, де розміщені робочі місця з екранними пристроями, мають бути не нижче II ступеня вогнестійкості; з встановленням димових пожежних сповіщувачів та переносних вуглекислотних вогнегасників. В інших приміщеннях допускається встановлювати теплові пожежні сповіщувачі. Будинки адміністративного призначення на кожному поверсі повинні мати не менше двох переносних порошкових вогнегасників з масою заряду вогнегасної речовини 5 кг і більше. Крім того, слід передбачати по одному газовому вогнегаснику з величиною заряду вогнегасної речовини 3 кг і більше на 20 м² площі підлоги в офісних приміщеннях з оргтехнікою, коморах, електрощитових, вентиляційних камерах та інших технічних приміщеннях. Приміщення, у яких розміщено оргтехніку, слід оснащувати переносними газовими вогнегасниками з розрахунку один вогнегасник ВВК-1,4 чи ВВК-2, але не менше ніж один вогнегасник зазначених типів на приміщення» [16].

5.3 Вимоги безпеки до робочих місць працівників з екранними пристроями

Основними вимогами безпеки до робочих місць є:

- «робочі місця працівників з екранними пристроями мають бути спроектовані так і мати такі розміри, щоб працівники мали простір для зміни робочого положення та рухів (робочі місця відносно



світлових прорізів повинні розміщуватися так, щоб природне світло падало збоку, переважно

зліва; розміщуються на відстані не менше 1 м від стін зі світловими прорізами; відстань між бічними поверхнями екранів рекомендовано має бути не меншою за 1,2 м; відстань між тильною поверхнею одного екрану та екраном іншого не повинна бути меншою 2,5 м; прохід між рядами робочих місць має бути не меншим 1 м; висота робочої поверхні столу має бути в межах 680–800 мм, а ширина – забезпечувати можливість виконання операцій в зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри столу: висота – 725 мм, ширина – 600–1400 мм, глибина – 800–1000 мм); екран та клавіатура мають розташовуватися на оптимальній відстані від очей користувача, але не ближче 600 мм, з урахуванням розміру алфавітно-цифрових знаків та символів, наприклад, при розмірі екрану по діагоналі відстань від екрану до ока працівника повинна складати (для 35/38 см, або 14”/15” – 600–700 мм; для 43 см, або 17” – 700–800 мм; для 48 см, або 19” – 800–900 мм; для 53 см, або 21” – 900–1000 мм; клавіатуру слід розміщувати на поверхні столу або на спеціальній, регульованій за висотою, робочій поверхні окремо від столу на відстані 100–300 мм від краю, ближчого до працівника. Кут нахилу клавіатури має бути в межах 5–15 град.;



- для забезпечення безпеки та захисту здоров'я працівників усе випромінювання від екранних пристроїв має бути зведене до гранично допустимого рівня (вплив на людину факторів довкілля – шуму, вібрації, забруднювачів, температури тощо, який не спричиняє соматичних або психічних розладів, а також змін стану здоров'я, працездатності, поведінки, що виходять за межі пристосувальних реакцій) з погляду безпеки та охорони здоров'я працівників;

- організація робочого місця працівника з екранними пристроями має забезпечувати відповідність усіх елементів робочого місця та їх розташування ергономічним, антропологічним, психофізіологічним вимогам, а також характеру виконуваних робіт;

- освітлення робочого місця працівника з екранними пристроями має створювати відповідний контраст між екраном і навколишнім середовищем (з урахуванням виду роботи) та відповідати вимогам ДСанПІН 3.3.2.007–98;

- мікроклімат виробничих приміщень з робочими місцями працівників з екранними пристроями має підтримуватись на постійному рівні та відповідати вимогам Санітарних норм мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042–99, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01 грудня 1999 року № 42 (далі – ДСН 3.3.6.042-99);

- робочий стіл або робоча поверхня повинні бути достатнього розміру та мати поверхню з низькою відбивною здатністю, допускати гнучкість під час розміщення екрана, клавіатури, документів і відповідного устаткування;
- робоче крісло має бути стійким і дозволяти працівнику з екранними пристроями легко рухатися та займати зручне положення. Сидіння має регулюватися по висоті, спинка сидіння – як по висоті, так і по нахилу. Слід передбачати підніжку для тих, кому це необхідно для зручності» [16].

5.4 Мінімальні вимоги безпеки під час роботи з екранними пристроями

«Основними мінімальними вимогами безпеки під час роботи з екранними пристроями є:

- щодня перед початком роботи необхідно очищати екранні пристрої від пилу та інших забруднень;
- після закінчення роботи екранні пристрої слід відключати від електричної мережі;
- у разі виникнення аварійної ситуації необхідно негайно відключити екранний пристрій від електричної мережі;
- не допускається: виконувати технічне обслуговування, ремонт і налагодження екранних пристроїв безпосередньо на робочому місці працівника під час роботи з екранними пристроями; відключати захисні пристрої, самочинно проводити зміни у конструкції та складі екранних пристроїв або їх технічне налагодження; працювати з екранними пристроями, у яких під час роботи виникають нехарактерні сигнали, нестабільне зображення на екрані та інші несправності; під час виконання робіт операторського типу, пов'язаних з нервово-емоційним напруженням, у приміщеннях під час роботи з екранними пристроями, на пультах і постах керування технологічними процесами та в інших приміщеннях мають дотримуватися оптимальні умови мікроклімату відповідно до вимог ДСН 3.3.6.042-99» [15].

5.5 Мінімальні вимоги безпеки до екранних пристроїв

«Основними мінімальними вимогами безпеки до екранних пристроїв є:

- екранні пристрої не мають бути джерелом ризику для працівників;
- усе випромінювання, за винятком видимої частини електромагнітного спектра, має бути зведене до незначного рівня з погляду безпеки і охорони здоров'я працівників;
- символи на екранних пристроях мають бути чіткими, відповідного розміру. Між символами і рядками символів має бути належна відстань;

зображення на екрані має бути стабільним, без миготінь або інших видів нестабільності;

- яскравість та/або контрастність символів має легко регулюватися працівником під час роботи з екранними пристроями, а також швидко адаптуватися до навколишніх умов;

- вибираючи екрани, слід надавати перевагу таким екранам, які легко та вільно повертаються і нахиляються відповідно до потреби працівника;

- за необхідності може використовуватись окрема підставка або регульований стіл для розміщення екрана;

- екран не має відблискувати або відбивати світло, щоб не викликати дискомфорту у працівника під час роботи з екранними пристроями;

- вибираючи клавіатуру, слід надавати перевагу такій клавіатурі, яка відкидається і є автономною (відокремленою від екрана), щоб працівник міг вибрати зручну робочу позу й уникнути втоми рук (кисті і верхньої частини руки);

- поверхня клавіатури має бути матовою, щоб уникнути віддзеркалювання. Розташування клавiш і самі клавiші мають полегшувати роботу із клавіатурою. Позначення клавiш повинно бути достатньо контрастним і розбірливим;



- устаткування, яке входить до робочої станції, не має виділяти надлишкового тепла, що може спричинити незручності працівникам під час роботи з екранними пристроями;

- під час розробки, вибору, замовлення та модифікації програмного забезпечення, а також під час розробки завдань, що передбачають використання устаткування з екранними пристроями, роботодавець має керуватись таким програмним забезпеченням, яке відповідає розв'язуванню завданням і є простим у використанні, а де необхідно – адаптованим до рівня знань і досвіду працівника» [15].

5.6 Вимоги до режимів праці при роботі з екранними пристроями

«При організації праці, що пов'язана з використанням екранних пристроїв (ЕП), для збереження здоров'я працюючих, запобігання професійним захворюванням і підтримки працездатності слід передбачити внутрішньозмінні (ВЗ) регламентовані перерви для відпочинку. ВЗ режими праці і відпочинку мають передбачати додаткові нетривалі перерви в періоди, що передують появі об'єктивних і суб'єктивних ознак стомлення і зниження працездатності. При виконанні протягом дня робіт, що належать до різних видів трудової діяльності, за основну роботу з екранними пристроями слід вважати таку, що займає не менше 50% часу впродовж

робочої зміни чи робочого дня. Протягом робочої зміни мають передбачатися:

- перерви для відпочинку і вживання їжі (обідні перерви);
- перерви для відпочинку і особистих потреб (згідно з трудовими нормами);
- додаткові перерви, що вводяться для окремих професій з урахуванням особливостей трудової діяльності.

Тривалість обідньої перерви визначається чинним законодавством про працю і Правилами внутрішнього розпорядку підприємства (організації, установи). Встановлюються такі ВЗ режими праці та відпочинку при роботі з ЕП при 8-годинній денній робочій зміні в залежності від характеру праці:



- для розробників програм із застосуванням ЕОМ, слід призначити регламентовану перерву для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожну годину роботи;
- для операторів із застосуванням ЕОМ, слід призначити регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні дві години роботи;
- для операторів комп'ютерного набору слід призначити регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 10 хвилин після кожної години роботи.

У всіх випадках, коли виробничі обставини не дозволяють застосувати регламентовані перерви, тривалість безперервної роботи з ЕП не повинна перевищувати 4 години. При 12-годинній робочій зміні регламентовані перерви повинні встановлюватися в перші 8 годин роботи аналогічно перервам при 8-годинній робочій зміні, а протягом останніх 4-х годин роботи, незалежно від характеру трудової діяльності, через кожну годину тривалістю 15 хвилин.

З метою зменшення негативного впливу монотонності є доцільним застосовувати чергування операцій усвідомленого тексту і числових даних (зміна змісту роботи). Для зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатору, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втомі доцільні деякі перерви використовувати для виконання комплексу вправ.



В окремих випадках при хронічних скаргах працюючих з ЕП ЕОМ на зорове стомлення незважаючи на дотримання санітарно-гігієнічних вимог до режимів праці і відпочинку, а також застосування засобів локального захисту очей – допускаються індивідуальний підхід до обмеження часу робіт з ЕП, зміни характеру праці, чергування з іншими видами діяльності, не пов'язаними з ЕП.

Активний відпочинок має полягати у виконанні комплексу гімнастичних вправ, спрямованих на зняття нервового напруження, м'язове розслаблення, відновлення функції фізіологічних систем, що порушуються протягом трудового процесу, зняття втоми очей, поліпшення мозкового кровообігу і працездатності.

За умови високого рівня напруженості робіт з ЕП показане психологічне розвантаження у спеціально обладнаних приміщеннях (в кімнатах психологічного розвантаження) під час регламентованих перерв або в кінці робочого дня» [16].

5.7 Вимоги до профілактичних медичних оглядів

«Працюючи з ЕП ЕОМ підлягають обов'язковим медичним оглядам: попереднім – при влаштуванні на роботу і періодичним – протягом трудової діяльності відповідно до Наказу МЗ України № 246 від 21.05.2007 р. (із останніми змінами від 23.03.2012 року). Періодичні медичні огляди мають проводитися раз на два роки комісією в складі терапевта, невропатолога та офтальмолога. Протипоказання з боку органів зору: гіперметропія, астигматизм (будь якого виду), хронічні захворювання переднього відрізка очей, захворювання зорового нерву і сітківки, глаукома.

Загальні (соматичні) протипоказання:

- органічні захворювання центральної нервової системи з вираженими порушеннями функцій;
- хронічні форми психічних захворювань і психогенні стани, при яких хворі підлягають обов'язковому динамічному нагляду у психоневрологічних диспансерах епілепсія з пароксизмальними порушеннями. У разі виражених форм пограничних психічних захворювань питання про придатність до відповідних робіт вирішуються комісією психоневрологічної установи індивідуально;
- ендокринні захворювання з вираженими порушеннями функцій ендокринних залоз;
- злоякісні пухлини (після лікування питання про придатність до роботи може вирішуватися індивідуально за умови, якщо немає абсолютних протипоказань);
- всі захворювання системи крові та органів кровотворення будь-яких стадій;
- гіпертонічна хвороба III стадії;
- хронічні захворювання легень з вираженою недостатністю серця і легень;
- тяжкий ступінь бронхіальної астми з вираженими функціональними порушеннями дихання і кровообігу;
- активні форми туберкульозу будь-якої локалізації;

- цироз печінки і активний хронічний гепатит;
- хронічна форма хвороб нервової системи;
- хронічні захворювання нирок з проявами ниркової недостатності;
- вагітність і період лактації; звичайні викидні аномалії плода в анамнезі жінок, які планують народження дітей» [16].

Контрольні питання

1. Обов'язки роботодавця відповідно до вимог безпеки під час роботи з екранними пристроями.



2. Основні вимоги безпеки до приміщень щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.

3. Основні вимоги електробезпеки до приміщень щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.

4. Основні вимоги пожежної безпеки до приміщень щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.

5. Основні гігієнічні вимоги до приміщень щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями.

6. Основні вимоги безпеки до робочих місць працівників з екранними пристроями.

7. Основні мінімальні вимоги безпеки під час роботи з екранними пристроями.

8. Основні мінімальні вимоги безпеки до екранних пристроїв.

9. Вимоги до режимів праці при роботі з екранними пристроями.

10. В чому полягає активний відпочинок для працівників, які використовують екранні пристрої?

11. Вимоги до профілактичних медичних оглядів для працівників, які використовують екранні пристрої.

12. Які існують медичні протипоказання до працівників, які використовують екранні пристрої?

ТЕМА 6. ОСНОВНІ ЗАХОДИ ПОЖЕЖНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ НА ГАЛУЗЕВИХ ОБ'ЄКТАХ

6.1 Організаційні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки

Відповідно до Кодексу цивільного захисту України (прийнятого Верховною Радою України в 2013 році та останніми змінами від 02.10.2018 року) забезпечення пожежної безпеки суб'єкта господарювання покладається на власників та їх керівників. «Керівник підприємства повинен визначити обов'язки посадових осіб щодо забезпечення пожежної безпеки, призначити відповідальних за пожежну безпеку окремих будівель, споруд, приміщень, діляниць, технологічного та інженерного устаткування, а також за утримання й експлуатацію засобів протипожежного захисту. Обов'язки щодо забезпечення пожежної безпеки, утримання та експлуатації засобів протипожежного захисту передбачаються у посадових інструкціях, обов'язках, положеннях про підрозділ.

За порушення вимог пожежної безпеки роботодавцем органи пожежного нагляду у сфері техногенної та пожежної безпеки мають право зупиняти роботу підприємств, об'єктів, окремих виробництв, цехів, діляниць, експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів. Такими підставами можуть бути, наприклад:



- недотримання вимог пожежної безпеки, визначених цим Кодексом, іншими нормативно-правовими актами, стандартами, нормами і правилами;
- порушення вимог пожежної безпеки, передбачених стандартами, нормами і правилами, під час будівництва приміщень, будівель та споруд виробничого призначення;
- нездійснення заходів щодо захисту персоналу від шкідливого впливу ймовірних надзвичайних ситуацій;
- невідповідність кількості засобів індивідуального захисту органів дихання від небезпечних хімічних речовин нормам забезпечення ними працівників суб'єкта господарювання, їх непридатність або відсутність;
- порушення правил поведінки з небезпечними речовинами тощо» [17].

Відповідно до наказу МВС України від 30.12.2014 року № 1417 «Про затвердження Правил пожежної безпеки в Україні» (із внесеними останніми змінами від 31.07.2017 року) «основними організаційними заходами щодо забезпечення пожежної безпеки є:

- діяльність із забезпечення пожежної безпеки є складовою виробничої та іншої діяльності посадових осіб і працівників підприємств та об'єктів;
- на кожному об'єкті відповідним документом (наказом, інструкцією тощо) повинен бути встановлений протипожежний режим, який включає:

порядок утримання шляхів евакуації; визначення спеціальних місць для куріння; порядок застосування відкритого вогню; порядок використання побутових нагрівальних приладів; порядок проведення тимчасових пожежонебезпечних робіт; правила проїзду та стоянки транспортних засобів; місця для зберігання і допустиму кількість сировини, напівфабрикатів та готової продукції, що можуть одночасно знаходитися у приміщеннях і на території; порядок прибирання горючого пилу й відходів, зберігання промасленого спецодягу та ганчір'я, очищення елементів вентиляційних систем від горючих відкладень; порядок відключення від мережі електроживлення обладнання та вентиляційних систем у разі пожежі; порядок огляду й зачинення приміщень після закінчення роботи; порядок проходження посадовими особами навчання й перевірки знань з питань пожежної безпеки, а також проведення з працівниками протипожежних інструктажів та занять з пожежно-технічного мінімуму з призначенням відповідальних за їх проведення; порядок організації експлуатації і обслуговування наявних засобів протипожежного захисту; порядок проведення планово-попереджувальних ремонтів та оглядів електроустановок, опалювального, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання; порядок збирання членів пожежно-рятувального підрозділу добровільної пожежної охорони та посадових осіб, відповідальних за пожежну безпеку, у разі виникнення пожежі, виклику вночі, у вихідні й святкові дні; порядок дій у разі виникнення пожежі: порядок і способи оповіщення людей, виклику пожежно-рятувальних підрозділів, зупинки технологічного устаткування, вимкнення ліфтів, підйомників, вентиляційних установок, електроспоживачів, застосування засобів пожежогасіння; послідовність евакуації людей та матеріальних цінностей. Працівники об'єкта мають бути ознайомлені з цими вимогами на інструктажах;



- для кожного приміщення об'єкта мають бути розроблені та затверджені керівником об'єкта або уповноваженою ним посадовою особою інструкції про заходи пожежної безпеки. У цих інструкціях повинні вказуватися: категорія приміщення з вибухопожежної та пожежної небезпеки (для виробничих, складських приміщень та лабораторій); вимоги щодо утримання евакуаційних шляхів та виходів; спеціальні місця для куріння та вимоги до них; порядок утримання приміщень, робочих місць; порядок зберігання та застосування легкозаймистих рідин, горючих рідин (далі – ЛЗР, ГР), пожежовибухонебезпечних речовин і матеріалів; порядок прибирання робочих місць, збирання, зберігання та видалення горючих відходів, промасленого ганчір'я; порядок утримання та зберігання спецодягу; місця, порядок та норми одночасного зберігання в приміщенні сировини, напівфабрикатів та готової продукції; порядок проведення зварювальних та інших вогневих робіт; порядок огляду, вимкнення

електроустановок, приведення в пожежобезпечний стан приміщень та робочих місць, закриття приміщень після закінчення роботи; заходи пожежної безпеки при роботі на технологічних установках та апаратах, які мають підвищену пожежну небезпеку; граничні показання контрольно-вимірювальних приладів, відхилення від яких можуть викликати пожежу або вибух; обов'язки та дії працівників у разі виникнення пожежі. Ці інструкції мають вивчатися під час проведення протипожежних інструктажів, проходження навчання за програмою пожежно-технічного мінімуму та вивішуватися на видимих місцях» [18].

6.2 Загальні вимоги пожежної безпеки до утримання територій, будинків, приміщень, споруд, евакуаційних шляхів і виходів

«Основні вимоги щодо утримання території:

- під час експлуатації об'єктів забороняється зменшувати мінімальні протипожежні відстані;
- територія об'єктів, ділянок, що межують з житловими будинками, дачними та іншими будинками, протипожежні відстані між будинками, спорудами, майданчиками для зберігання матеріалів, устаткування повинні систематично очищатися від сміття, відходів виробництва, тари, опалого листя, котрі необхідно регулярно видаляти (вивозити) у спеціально відведені місця;
- на території населених пунктів та об'єктів забороняється влаштовувати звалища горючих відходів;
- автомобільні дороги, проїзди й проходи до будівель, споруд, пожежних джерел води, підступи до зовнішніх стаціонарних пожежних драбин, пожежного інвентарю, обладнання та засобів пожежогасіння мають бути завжди вільними, утримуватися справними, взимку очищатися від снігу. Забороняється зменшувати ширину доріг та проїздів для пожежних автомобілів;
- протипожежні відстані між будинками, спорудами, відкритими майданчиками для зберігання матеріалів, устаткування забороняється захаращувати, використовувати для складування матеріалів, устаткування, стоянок транспорту, будівництва та встановлення тимчасових будинків і споруд, у тому числі мобільних будівель, індивідуальних гаражів;
- на території об'єкта повинно бути забезпечено освітлення зовнішніх пожежних драбин, протипожежного обладнання, входів до будинків та споруд;
- на території об'єкта площею понад 3 га на в'їздах (виїздах) повинні бути встановлені схеми території, в яких слід вказувати розміщення будівель, водойм, гідрантів, пірсів та градирень, під'їздів пожежних автомобілів до них;

- забороняється стоянка транспорту у наскрізних проїздах будівель, на відстані менше 10 м від в'їзних воріт на територію об'єктів, менше 5 м від пожежних гідрантів, забірних пристроїв джерел води, пожежного обладнання та інвентарю, на поворотних майданчиках тупикових проїздів. У зазначених місцях встановлюються відповідні заборонні знаки;

- розводити багаття, користуватися відкритим вогнем на відстані менше 30 м від будівель та споруд, викидати незагашене вугілля забороняється;

- керівник об'єкта та/або підприємства своїм розпорядчим документом визначає спеціальні місця для куріння, які необхідно позначити відповідним знаком або написом, і місця, де встановлюють урну або попільницю з негорючих матеріалів. Куріння за межами спеціально відведених місць забороняється» [18].

«Основними вимогами щодо утримання будинків, приміщень, споруд, евакуаційних шляхів і виходів є:

- усі будинки, приміщення і споруди повинні своєчасно очищатися від горючого сміття та відходів виробництва. Терміни очищення встановлюються технологічними регламентами або інструкціями, що затверджуються керівником об'єкта або підприємства;

- керівники об'єктів, підприємств повинні забезпечити утримання засобів протипожежного захисту у працездатному стані та забезпечити їх технічне обслуговування;

- роботи, пов'язані з проектуванням вогнезахисту та вогнезахисним обробленням, виконуються суб'єктами господарювання, які мають відповідну ліцензію на такий вид робіт;

- для всіх будівель і приміщень виробничого, складського призначення повинні бути розроблені плани евакуації, визначені категорія щодо вибухопожежної та пожежної небезпеки відповідно до вимог ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою», а також клас зони згідно з «Правилами будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок» (НПАОП 40.1-1.32-01), у тому числі для зовнішніх виробничих і складських дільниць, які необхідно позначити на вхідних дверях до приміщення, а також у межах зон усередині приміщень та ззовні;

- під час організації і проведення масових заходів (концерти, спортивні змагання, вечірки, святкові зібрання, ярмарки, презентації, розпродажі, виставки, ділові зустрічі, прийоми, фуршети, весілля, банкети, ювілеї, інші подібні заходи) слід дотримуватись таких вимог: при кількості людей понад 50 осіб використовувати приміщення, забезпечені не менше ніж двома евакуаційними виходами, що не мають на вікнах глухих ґрат;



- будинки та інші об'єкти мають бути забезпечені адресними вказівниками (назва вулиці, номер будинку), встановленими на фасадах будівель або інших видних місцях і освітлюваними у темний час доби;

- забороняється зменшувати кількість та розміри евакуаційних виходів з будівель і приміщень, класи вогнестійкості несучих та огорожувальних конструкцій, застосовувати будівельні матеріали з вищими показниками пожежної небезпеки, змінювати інженерні та планувальні рішення й умови освітлення згідно з нормованою вимогою;

- у приміщенні, яке має один евакуаційний вихід, дозволяється одночасно розміщувати (дозволяється перебування) не більше 50 осіб;

- двері на шляхах евакуації повинні відчинятися в напрямку виходу з будівель (приміщень);

- сходові клітки, внутрішні відкриті та зовнішні сходи, коридори, проходи та інші шляхи евакуації мають бути забезпечені евакуаційним освітленням. Світильники евакуаційного освітлення повинні вмикатися з настанням сутінків у разі перебування в будинку людей;

- світлові покажчики «Вихід» необхідно постійно утримувати справними. У залах для глядачів, виставкових, актових залах та інших подібних приміщеннях вони мають бути увімкнуті на весь час перебування людей (проведення заходу) тощо» [18].



6.3 Загальні вимоги до утримання технічних засобів протипожежного захисту

«Основними вимогами до утримання технічних засобів протипожежного захисту є:

- усі системи протипожежного захисту (СПЗ) мають бути справними і утримуватися в постійній готовності до виконання роботи. Несправності, які впливають на їх працездатність, повинні усуватися негайно, інші несправності усуваються в передбачені регламентом терміни, при цьому необхідно робити записи у відповідних журналах;

- будинки, приміщення та споруди повинні обладнуватися системами протипожежного захисту відповідно до ДБН В.2.5-56:2014 «СПЗ»;

- об'єкти з постійним або тимчасовим перебуванням на них 100 і більше осіб або таких, що мають хоча б одне окреме приміщення з одночасним перебуванням 50 і більше осіб, потенційно небезпечні об'єкти та об'єкти підвищеної небезпеки повинні бути забезпечені телефонним зв'язком;

- зовнішній протипожежний водопровід (відповідальними за технічний стан пожежних гідрантів, установлених на мережі водопроводу населених пунктів, є відповідні служби (організації, установи), які утримують ці



мережі водопроводу, а на території підприємств – їх власники або орендарі); пожежні гідранти та пожежні резервуари повинні бути справними і утримуватися таким чином, щоб забезпечити безперешкодний забір води пожежними автомобілями тощо; для контролю працездатності мережі систем зовнішнього протипожежного водопроводу власнику мережі водопостачання або іншій відповідальній особі, визначеній у відповідному договорі необхідно 1 раз на рік проводити випробування на тиск та витрату води з оформленням акту;

- витрачений під час гасіння пожежі протипожежний запас води з резервуарів має бути відновлений у строк не більше ніж: 24 год. – у населених пунктах і на промислових підприємствах з будівлями за вибухопожежною та пожежною небезпекою категорій А, Б та В; 36 год. – на промислових підприємствах з будівлями за пожежною небезпекою категорій Г та Д; 72 год. – у сільських населених пунктах і на сільськогосподарських підприємствах;

- біля місць розташування пожежних гідрантів і водойм повинні бути встановлені покажчики (об'ємні зі світильником або плоскі із застосуванням світловідбивних покриттів) з нанесеними на них, наприклад, для пожежного гідранта – літерним індексом ПГ, цифровими значеннями відстані в метрах від покажчика до гідранта, внутрішнього діаметра трубопроводу в міліметрах, зазначенням виду водопровідної мережі тощо;



- система внутрішнього протипожежного водопроводу повинна відповідати таким вимогам: внутрішні пожежні кран-комплекти слід установлювати в доступних місцях. При цьому їх розміщення не повинно заважати евакуації людей; кожен пожежний кран-комплект має бути укомплектований пожежним рукавом однакового з ним діаметра та стволом, кнопкою дистанційного запуску пожежних насосів (за наявності таких насосів), а також важелем для полегшення відкриття вентиля. Елементи з'єднання пожежного крана, рукавів мають бути однотипними;

- пожежний плоскоскладальний рукав необхідно утримувати сухим, складеним в «гармошку» або подвійну скатку, приєднаним до крана та ствола і не рідше одного разу на шість місяців розгортати та згортати наново;



- використання пожежних рукавів для господарських та інших потреб, не пов'язаних з пожежогасінням, не допускається;

- пожежні кран-комплекти повинні розміщуватись у вбудованих або навісних шафках, які мають отвори для провітрювання і пристосовані для опломбування та візуального огляду їх без розкриття. При виготовленні шаф рекомендується передбачати в них місце для зберігання двох вогнегасників. На дверцята шаф, в яких знаходяться вогнегасники, мають бути нанесені відповідні покажчики за ДСТУ ISO 6309:2007

«Противопожечний захист. Знаки безпеки. Форма та колір» (ISO 6309:1987, IDT) та ГОСТ 12.4.026-76 «ССБТ. Цвета сигнальные и знаки безопасности»;

• пожежні кран-комплекти не рідше одного разу на рік підлягають технічному обслуговуванню і перевірці на працездатність шляхом пуску води з реєстрацією результатів перевірки у спеціальному журналі обліку технічного обслуговування. Пожежні кран-комплекти повинні постійно бути справними і доступними для використання тощо.



Основними вимогами до протипожежної техніки та первинних засобів пожежогасіння є:

• пожежно-рятувальні автомобілі, мотопомпи та причепи, введені в експлуатацію (поставлені на бойове чергування або в резерв), повинні бути у повній готовності до виїзду за тривоги: бути справними, мати повний комплект придатного до застосування пожежно-технічного оснащення, заправлені паливом, мастильними матеріалами, забезпечені запасом вогнегасних речовин;



• про перевірку стану агрегатів пожежної техніки із запуском двигуна необхідно робити запис у спеціальному журналі, який зберігається у приміщенні, де встановлена ця техніка;

• територія підприємств, будинки, споруди, приміщення, технологічні установки повинні бути забезпечені первинними засобами пожежогасіння: вогнегасниками, ящиками з піском, бочками з водою, покривалами з негорючого теплоізоляційного матеріалу, пожежними відрами, совковими лопатами, пожежним інструментом, які використовуються для локалізації і ліквідації пожеж у їх початковій стадії розвитку;

• під час вибору первинних засобів пожежогасіння потрібно враховувати фізико-хімічні та пожежонебезпечні властивості горючих речовин і матеріалів, їх взаємодію з вогнегасними речовинами, а також площу виробничих приміщень, відкритих майданчиків та установок;

• необхідна кількість первинних засобів пожежогасіння повинна визначатися відповідальним за пожежну безпеку на об'єкті окремо для кожного поверху та приміщення, а також для етажерок відкритих установок (відповідно до Типових норм належності вогнегасників, затвердженими наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 02 квітня 2004 року № 151, зареєстрованими у Міністерстві юстиції України 29 квітня 2004 року за № 554/9153);

• для зазначення місцезнаходження первинних засобів пожежогасіння слід установлювати вказівні знаки згідно з ДСТУ ISO 6309:2007 «Противопожечний захист. Знаки безпеки. Форма та колір», ГОСТ 12.4.026-76 «ССБТ. Цвета сигнальные и знаки безопасности». Знаки



повинні бути розміщені на видимих місцях на висоті 2-2,5 м від рівня підлоги як усередині, так і поза приміщеннями (за потреби);

- переносні вогнегасники повинні розміщуватися шляхом: навішування на вертикальні конструкції на висоті не більше 1,5 м від рівня підлоги до нижнього торця вогнегасника і на відстані від дверей, достатній для її повного відчинення; установлювання в шафи пожежних кран-комплектів, у спеціальні тумби, на підставки, що надійно закріплені, на підлозі (якщо дозволяє конструкційне виконання), у пожежні щити (стенди);

- для розміщення первинних засобів пожежогасіння у виробничих, складських, допоміжних приміщеннях, будинках, спорудах, а також на території підприємств повинні встановлюватися спеціальні пожежні щити (стенди). Пожежні щити (стенди) повинні встановлюватися на території об'єкта площею більше 200 м² з розрахунку один щит (стенд) на 5000 м² захищеної площі. До комплекту засобів пожежогасіння, які розміщуються на пожежному щиті, входять: вогнегасники – 3 шт., ящик з піском – 1 шт., протипожежне покривало – 1 шт., багор або лом та гак – 2 шт., лопати – 2 шт., сокири – 2 шт. На пожежних щитах (стендах) повинні розміщуватися ті первинні засоби гасіння пожежі, які можуть застосовуватися в даному приміщенні, споруді, установці;

- вогнегасники слід встановлювати у легкодоступних та видних місцях, а також у пожежонебезпечних місцях, де найбільш вірогідна поява осередків пожежі. При цьому необхідно забезпечити їх захист від потрапляння прямих сонячних променів та дії опалювальних та нагрівальних приладів. Відстань між місцями розташування вогнегасників не повинна перевищувати: 15 м – для приміщень категорій А, Б, В (горючі гази та рідини); 20 м – для приміщень категорій В, Г, а також для громадських будівель та споруд;

- навішування вогнегасників на кронштейни, розміщення їх у тумбах або пожежних шафах повинні забезпечувати можливість прочитування маркувальних написів на корпусі;

- вогнегасники, які експлуатуються, повинні мати: облікові (інвентарні) номери за прийнятою на об'єкті системою нумерації; пломби на пристроях ручного пуску; бирки та маркувальні написи на корпусі, червоне сигнальне пофарбування згідно з державними стандартами. Використані вогнегасники, а також вогнегасники із зірваними пломбами необхідно негайно направляти на технічне обслуговування. На технічне обслуговування з об'єкта одночасно дозволяється відправити не більше 50 % вогнегасників від їх загальної кількості;



- вогнегасники, встановлені за межами приміщень або в неопалюваних приміщеннях та не призначені для експлуатації при мінусовій температурі, на холодний період повинні зніматися. У такому разі на пожежних щитах та стендах повинна розміщуватися інформація про місце розташування найближчого вогнегасника; відповідальними особами за своєчасне і повне оснащення об'єктів вогнегасниками та іншими засобами пожежогасіння, забезпечення їх технічного обслуговування, навчання працівників правилам користування вогнегасниками є власники цих об'єктів (або орендарі згідно з договором оренди);



- пожежні покривала повинні мати розмір не менше ніж 1 х 1 м. Їх призначено для гасіння невеликих осередків пожеж у разі займання речовин, горіння яких не може відбуватися без доступу повітря. У місцях застосування та зберігання ЛЗР та ГР мінімальні розміри пожежних покривал збільшуються до величин: 2 х 1,5 м і 2 х 2 м відповідно. Пожежні покривала придатні для гасіння пожеж класів А, В, D;



- бочки з водою повинні встановлюватися у виробничих, складських та інших приміщеннях, спорудах у разі відсутності внутрішнього протипожежного водогону та за наявності горючих матеріалів, а також на території об'єктів, індивідуальних (садибних) житлових будинків, садових, дачних будинків. Їх кількість у приміщеннях повинна визначатися з розрахунку одна бочка на 250–300 м² захищеної площі. Бочки для зберігання води з метою пожежогасіння повинні мати місткість не менше ніж 0,2 м³ і мають бути укомплектовані пожежним відром місткістю не менше ніж 0,008 м³;



- ящики для піску повинні мати місткість 0,5, 1,0 або 3,0 м³ і бути укомплектовані совковою лопатою. Ящики для піску, які є елементом конструкції пожежного стенда, повинні мати місткість не менше ніж 0,1 м³. Конструкція ящика повинна забезпечувати зручність діставання піску та виключати потрапляння сміття й атмосферних опадів» [18].

6.4 Вимоги пожежної безпеки для об'єктів площею до 300 м²

«До об'єктів площею до 300 м², які належать до незначного ступеня ризику згідно з Критеріями, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю) у сфері техногенної та пожежної безпеки, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 29 лютого 2012 року № 306, що окремо розташовані або вбудовані (прибудовані) в інших будинках та мають самостійний евакуаційний вихід назовні, застосовуються такі вимоги пожежної безпеки:

- приміщення об'єктів повинні оснащуватися вогнегасниками відповідно до Типових норм належності вогнегасників. У разі необхідності встановлення на вікнах приміщень об'єктів, де перебувають люди, ґрат останні повинні розкриватися, розсуватися або зніматися. Під час перебування в цих приміщеннях людей ґрати мають бути відчинені (зняті);

- шляхи евакуації, що не мають природного освітлення, у разі наявності людей повинні постійно освітлюватися електричним світлом;

- для зазначених об'єктів не допускаються: розміщення на шляхах евакуації продукції та відходів; розміщення на відстані менше 1 м від електроцитів та безпосередньо під ними будь-яких предметів; розміщення на відстані менше 0,5 м від світильників, у яких використовуються лампи потужністю 100 Вт та більше, будь-яких предметів; експлуатація кабелів і проводів з пошкодженою ізоляцією, застосування саморобних некаліброваних плавких вставок та подовжувачів, а також саморобного електронагрівального обладнання та інших приладів; експлуатація електронагрівальних приладів (масляних радіаторів та нагрівальних електропанелей із закритими нагрівальними елементами) з несправним індивідуальним електрозахистом та терморегулятором або без них; експлуатація пошкоджених розеток та з'єднувальних коробок, вимикачів та інших електровиробів; на об'єкті необхідно здійснювати відключення від мережі електрообладнання після закінчення роботи, за винятком обладнання, що за вимогами технології працює цілодобово;

- власник (орендар або інша особа, у користуванні якої перебуває об'єкт) об'єкта має забезпечувати вільний доступ (проїзд) до пожежних кранів (гідрантів) у будь-яку пору року (за їх наявності);

- двері на шляхах евакуації мають відчинятися в напрямку виходу з будівель (приміщень);

- у будинках, котрі мають два поверхи і більше, мають бути розроблені і вивішені на видимих місцях схеми евакуації людей на випадок пожежі. Шляхи евакуації повинні відповідати вимогам будівельних норм та бути обладнані відповідними знаками безпеки згідно з Національним стандартом України ДСТУ ISO 6309:2007 «Протипожежний захист. Знаки безпеки. Форма та колір» (ISO 6309:1987, IDT);

- обладнання об'єктів системами протипожежного захисту здійснюється відповідно до ДБН В.2.5-56:2014 «Системи протипожежного захисту». В офісних приміщеннях варто встановлювати систему пожежної сигналізації, яка складається з пожежних сповіщувачів (пристроїв для формування сигналу про пожежу), які включені у сигнальну лінію (шлейф), приймально-контрольного приладу, ліній зв'язку.



Пожежні сповіщувачі (теплові, димові, полум'я та інші) перетворюють прояви пожежі (тепло, світло полум'я, дим) в електричний сигнал, який по

лініях зв'язку надходить до контрольно-приймального приладу. Контрольно-приймальний прилад здійснює приймання інформації від пожежних сповіщувачів, виробляє сигнал про виникнення пожежі чи несправності, передає цей сигнал та видає команди на інші пристрої (наприклад, включає автоматичні установки пожежогасіння чи димовидалення)» [18].

Контрольні питання

1. На кого покладається обов'язок забезпечення пожежної безпеки на підприємстві?
2. Яку відповідальність несе роботодавець за порушення вимог пожежної безпеки на підприємстві?
3. Які права мають органи пожежного нагляду у сфері техногенної та пожежної безпеки за порушення вимог пожежної безпеки роботодавцем?
4. Що таке протипожежний режим?
5. Зміст інструкції про заходи пожежної безпеки в приміщеннях.
6. Основні вимоги щодо забезпечення пожежної безпеки на території підприємств.
7. Основні вимоги щодо утримання будинків, приміщень, споруд.
8. Основні вимоги пожежної безпеки щодо евакуаційних шляхів і виходів.
9. Основні вимоги до зовнішнього протипожежного водопроводу.
10. Основні вимоги до системи внутрішнього протипожежного водопроводу.
11. Основні вимоги до протипожежної техніки.
12. Основні вимоги під час вибору первинних засобів пожежогасіння.
13. Розміщення первинних засобів пожежогасіння.
14. Склад пожежного щита. Призначення його елементів.
15. Основні вимоги до пожежних покривал.
16. Основні вимоги до протипожежних бочок з водою.
17. Основні вимоги до протипожежних ящиків з піском.
18. Основні вимоги пожежної безпеки для об'єктів площею до 300 м².
19. Основні вимоги до шляхів евакуації для об'єктів площею до 300 м².
20. Основні вимоги до обладнання об'єктів системами протипожежного захисту.
21. Види пожежних сповіщувачів та їх призначення.



ТЕМА 7. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ

7.1 Державний нагляд за станом охорони праці в Україні

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» (ст. 38): «державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення» [7].

Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці є – Державна служба України з питань праці (Держпраці), яка була утворена відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників. «Основними завданнями Держпраці є:



- реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;
- здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

- організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи» [19].

Структура Держпраці складається з «Голови», «Першого заступника Голови», «Заступника Голови» та «Помічника Голови». До структури входять відділи, які, зокрема, стежать за дотриманням законодавства з охорони праці. Так, *основними функціями відділу з питань охорони праці департаменту з питань праці є:*

- «участь у комплексному управлінні охороною праці;
- участь у здійсненні контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці органами виконавчої влади та місцевого самоврядування;
- вдосконалення нормативної бази з охорони праці, в тому числі з питань функціонування системи управління охороною праці;
- участь у здійсненні державного нагляду та контролю за додержанням законодавства у сфері охорони праці, у тому числі з питань організації проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці;
- контроль за виконанням завдань та заходів Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, галузевих і цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
- організація відзначення Дня охорони праці в Україні та щорічного Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей»» [19].

«Основними завданнями та функціями відділу з питань гігієни праці департаменту з питань праці є:

- державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за:
 - факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність яких може шкодити здоров'ю працівників;
 - виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань;
 - дотриманням вимог санітарних норм та правил в частині гігієни праці;
 - своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників;
 - наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників;

- здійснення дозиметричного контролю робочих місць та доз опромінення працівників;
- забезпечення складення санітарно-гігієнічних характеристик умов праці для подальшого визначення зв'язку захворювання з умовами праці;
- розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруень;
- моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є складовою державного соціально-гігієнічного моніторингу;
- сприяння формуванню Державного реєстру професійних захворювань;
- формування та фінансування державного замовлення на підготовку кадрів з питань гігієни праці» [19].

«Основними завданнями та функціями відділу експертизи умов праці департаменту з питань праці є:

- здійснення державного нагляду та контролю за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, підготовка пропозицій щодо вдосконалення таких списків;
- здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці;
- забезпечення роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання чинного законодавства України та запобігання можливим його порушенням;
- здійснення роз'яснювальної та консультативної роботи з питань, що належать до компетенції відділу;
- забезпечення в апараті Держпраці і територіальних органах Держпраці соціального діалогу з питань реалізації державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, гігієни праці, укладення колективних договорів (угод), створення умов для трудової діяльності працівників та роботи профспілкових організацій відповідно до законодавства» [19].

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

7.2 Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці

«Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням

безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.



Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного



нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами» [7, 20–23].

Контрольні питання

1. Хто здійснює державний нагляд за станом охорони праці в Україні?
2. Як називається центральний орган виконавчої влади (ЦОВВ), що реалізує державну політику у сфері охорони праці?
3. Структура ЦОВВ що реалізує державну політику у сфері охорони праці.
4. Основні завдання (ЦОВВ), що реалізує державну політику у сфері охорони праці.
5. Основні функції відділу з питань охорони праці департаменту з питань праці.
6. Завдання та функції відділу з питань гігієни праці департаменту з питань праці.
7. Завдання та функції відділу експертизи умов праці департаменту з питань праці.
8. Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?
9. Як здійснюється громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?
10. Права органів громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці.
11. Для чого призначається уповноважена найманими працівниками особа та в яких випадках?
12. Права уповноваженої найманими працівниками особи.
13. На підставі якого підзаконного акту працює уповноважена найманими працівниками особа?



ТЕМА 8 СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

8.1 Фонд соціального страхування України

Після запровадження в Україні загальнообов'язкового державного соціального страхування, відповідно до прийнятих законів «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (1999 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» (2001 р.) на тристоронній основі було утворено правління та наглядові ради по кожному виду страхування.



28 грудня 2014 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77, яким у новій редакції викладено Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Зокрема, цим законом визначено об'єднати Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, створивши натомість Фонд соціального страхування України. 3 листопада 2015 року було прийнято Закон України № 736–VIII «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» щодо забезпечення діяльності фондів соціального страхування у період реорганізації». З 1 серпня 2017 року Фонд соціального страхування України в повній мірі розпочав виконання усіх завдань і функцій, визначених законом.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (прийнятий Верховною Радою України в 1999 році із останніми змінами 11.10.2018 року) «Фонд соціального страхування України (Фонд) є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом. Фонд є некомерційною

самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція» [9].

«До складу правління Фонду входять по сім представників держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах. Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, представники застрахованих осіб обираються (делегуються) репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, а представники роботодавців – репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців. Порядок обрання (делегування) таких представників визначається сторонами соціального діалогу самостійно. Строк повноважень членів правління Фонду становить шість років і закінчується в день першого засідання нового складу правління.

Виконавча дирекція Фонду є постійно діючим виконавчим органом правління Фонду. Виконавча дирекція є підзвітною правлінню Фонду та провадить діяльність від імені Фонду в межах та в порядку, визначених статутом Фонду та положенням про виконавчу дирекцію Фонду, що затверджується його правлінням, організовує та забезпечує виконання рішень правління Фонду» [9].

«Основні завдання і функції Фонду соціального страхування України та його робочих органів:

- реалізація державної політики у сферах соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, медичного страхування;
- надання матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг;
- профілактика нещасних випадків;
- здійснення перевірки обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам, у тому числі на підставі інформації з електронного реєстру листків непрацездатності;
- здійснення контролю за використанням роботодавцями та застрахованими особами коштів Фонду;
- аналіз та прогнозування надходження коштів від сплати єдиного внеску» [9].

«Джерелами формування коштів Фонду є: страхові внески страхувальників та застрахованих осіб; суми фінансових санкцій; суми не прийнятих до зарахування витрат страхувальника за соціальним страхуванням; доходи від розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду; капіталізовані платежі, що надійшли у

випадках ліквідації страхувальників у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України; доходи від реалізації майна, придбаного за рахунок коштів Фонду; добровільні внески та інші надходження відповідно до закону.

Кошти, що надходять до Фонду від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, повинні забезпечувати: виплату застрахованим особам матеріального забезпечення та надання соціальних послуг; створення резерву коштів Фонду в розмірі суми, необхідної для виплати всіх видів матеріального забезпечення, страхових виплат, в розрахунку не менш як на п'ять календарних днів; фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності Фонду, його робочих органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління, матеріальне та соціально-побутове забезпечення його працівників; розвиток та функціонування інформаційно-аналітичних систем Фонду; фінансування заходів з профілактики страхових випадків» [9].

8.2 Особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку

Страхуванню від нещасного випадку підлягають:



- «особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів, або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи – підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;

- учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

- особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами» [9].

«Заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності, у зв'язку з чим дитина народилася з інвалідністю, прирівнюється до нещасного випадку, який трапився із застрахованим. Така дитина відповідно до медичного

висновку вважається застрахованою і до 18 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення нею 23 років, їй надається допомога Фонду. Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах» [9].

8.3 Страхові виплати

Страховими виплатами є: «грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку. Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України «Про охорону праці». Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами» [9].



«Страхові виплати складаються із:

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі – щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати дитині, яка народилася з інвалідністю внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу» [9].

«Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.

Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) за участю Фонду і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. МСЕК установлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, визначає професію, з якою пов'язане ушкодження здоров'я, причину, час настання та групу інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також необхідні види медичної та соціальної допомоги.

За потерпілим, тимчасово переведеним на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер установлюються ЛКК або МСЕК. За згодою потерпілого роботодавець зобов'язаний надати йому рекомендовану ЛКК або МСЕК роботу за наявності відповідних вакансій. Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд сплачує потерпілому страхову виплату в розмірі його середньомісячного заробітку.



Потерпілому, який проходить професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації (якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працездатності минуло не більше одного року), Фонд провадить щомісячні страхові виплати в розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації. Фонд оплачує вартість придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодовує потерпілому інші необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою» [9].

«У разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових виплат мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті. *Такими непрацездатними особами є:*

1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання, – до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

2) особи, які досягли пенсійного віку, передбаченого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», якщо вони не працюють;

3) особи з інвалідністю – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

4) неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

5) непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

3. Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли восьмирічного віку» [9].

«Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Максимальний розмір щомісячної страхової виплати не повинен перевищувати **10 розмірів** прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Мінімальний розмір призначеної щомісячної страхової виплати потерпілому у перерахунку на **100 відсотків** втрати професійної працездатності не може бути меншим за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд проводить одноразову страхову виплату потерпілому, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату. У разі якщо при подальших обстеженнях МСЕК потерпілому встановлено інший, вищий ступінь втрати стійкої професійної працездатності з урахуванням іншої професійної хвороби або іншого каліцтва, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, йому провадиться одноразова виплата, розмір якої визначається відповідно до відсотка, на який збільшено ступінь втрати працездатності, щодо попереднього обстеження МСЕК, виходячи з розрахунку **17 розмірів** прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на **50 відсотків**.

Фонд фінансує витрати на *медичну та соціальну допомогу*, у тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, медичну реабілітацію, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК та індивідуальною програмою реабілітації особи з інвалідністю (у разі її складення). Фонд організовує цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого. Якщо внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання потерпілий тимчасово втратив працездатність, Фонд фінансує всі витрати на його лікування.

Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується в розмірі **100 відсотків середнього заробітку** (оподатковованого доходу). При цьому

перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації. Допомога по тимчасовій непрацездатності, страхова виплата у разі переведення потерпілого на легшу нижчеоплачувану роботу, відшкодування вартості поховання потерпілого та пов'язаних з цим ритуальних послуг надаються в порядку, встановленому правлінням Фонду» [9].

«Додаткове харчування призначається на конкретно визначений строк за раціоном, який складає дієтолог чи лікар, який лікує, та затверджує МСЕК. Неможливість забезпечення потерпілого додатковим харчуванням у лікувально-профілактичному або реабілітаційному закладі підтверджується довідкою за підписом головного лікаря (директора) цього закладу. У цьому разі компенсація витрат на додаткове харчування здійснюється Фондом на підставі інформації центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики, про середні ціни на продукти харчування у торговельній мережі того місяця, в якому їх придбали.

Витрати на ліки, лікування, протезування (крім протезів з дорогоцінних металів), *придбання санаторно-курортних путівок, предметів догляду за потерпілим* визначаються на підставі виданих лікарями рецептів, санаторно-курортних карток, довідок або рахунків про їх вартість.

Сума витрат на необхідний *догляд за потерпілим* залежить від характеру цього догляду, встановленого МСЕК, і не може бути меншою (на місяць) за:

- 1) розмір мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на спеціальний медичний догляд (масаж, уколи тощо);
- 2) половину розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на постійний сторонній догляд;
- 3) чверть розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, – на побутове обслуговування (прибирання, прання білизни тощо).

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються Фондом незалежно від того, ким вони здійснюються. Потребу потерпілих у спеціальному медичному, постійному сторонньому догляді та побутовому обслуговуванні визначає МСЕК. Якщо МСЕК встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата проводиться за кожним її видом окремо.

Потерпілому, який став особою з інвалідністю, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а особам з інвалідністю I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надається *путівка для санаторно-курортного лікування*; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсує Фонд у розмірі, встановленому правлінням Фонду. Потерпілому, який став особою з інвалідністю, компенсуються також *витрати на проїзд* до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого до місця лікування і назад (крім санаторно-курортного лікування), Фонд компенсує за наявності підтверджуючих документів (оригіналів) витрати на проїзд і житло за розмірами згідно із законодавством про службові відрядження. Особу, яка

супроводжує на санаторно-курортне лікування особу з інвалідністю, якій за висновком МСЕК або індивідуальною програмою реабілітації особи з інвалідністю визначено потребу в супроводі, Фонд забезпечує путівкою без лікування (лише проживання та харчування) або компенсує такі витрати у разі самостійного придбання путівки» [9].

«Потерпілому, який став особою з інвалідністю та використав щорічну відпустку до одержання путівки у санаторно-курортний заклад, роботодавець надає додаткову відпустку для лікування (включаючи час проїзду) із збереженням на цей час середньомісячного заробітку, який він мав до ушкодження здоров'я, або заробітку, що склався перед відпусткою (за вибором потерпілого).

За наявності медичних показань для *одержання автомобіля* і наявності або відсутності протипоказань до керування ним Фонд забезпечує потерпілого автомобілем безоплатно чи на пільгових умовах, організовує та оплачує навчання водінню автомобіля, а також виплачує компенсацію на бензин (пальне), ремонт і технічне обслуговування автомобілів або на транспортне обслуговування в порядку та на умовах, що визначаються Кабінетом Міністрів України. У разі самостійного придбання потерпілим автомобіля його вартість компенсує Фонд у порядку і розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України.

У разі *смерті потерпілого* внаслідок нещасного випадку на виробництві виплачується *одноразова допомога його сім'ї* у сумі, що дорівнює **100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб**, встановленого законом на день настання права на страхову виплату, та одноразова *допомога кожній особі, яка перебувала на його утриманні*, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює **20 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб**, встановленого законом на день настання права на страхову виплату.

У разі смерті потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання *витрати на його поховання* несе Фонд згідно з порядком, визначеним Кабінетом Міністрів України.

У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати. У разі якщо смерть потерпілого, який одержував щомісячні страхові виплати, настала внаслідок ушкодження здоров'я від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, розмір щомісячної страхової виплати особам, які мають на це право, встановлюється виходячи з розміру щомісячної страхової виплати на день смерті потерпілого. Причинний зв'язок смерті потерпілого з одержаним каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я має підтверджуватися висновками відповідних медичних закладів.

Одноразова допомога сім'ї та особам, які перебували на утриманні, у цьому випадку не виплачується» [9].

«Сума страхових виплат кожній особі, яка має на це право, визначається шляхом ділення частини заробітку потерпілого, що припадає на зазначених осіб, на кількість цих осіб. Сума страхових виплат непрацездатним особам, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право, визначається в такому порядку:

1) якщо кошти на утримання стягувалися за рішенням суду, страхові виплати визначаються в сумі, призначеній судом;

2) якщо кошти на утримання не стягувалися в судовому порядку, сума страхової виплати встановлюється Фондом.

У разі якщо право на страхові виплати мають одночасно непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого, і непрацездатні особи, які не перебували на його утриманні, спочатку визначається сума страхових виплат особам, які не перебували на утриманні померлого. Установлена зазначеним особам сума страхових виплат виключається із заробітку годувальника, а потім визначається сума страхових виплат особам, які перебували на утриманні померлого. Максимальний розмір щомісячної страхової виплати особам, які втратили годувальника, не може перевищувати **10 розмірів прожиткового мінімуму**, встановленого для працездатних осіб» [9].

8.4 Документи для розгляду справ про страхові виплати

«Для розгляду справ про страхові виплати до Фонду подаються:

1) акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання за встановленими формами та/або висновок МСЕК про ступінь втрати професійної працездатності застрахованого чи копія свідоцтва про його смерть;



2) документи про необхідність подання додаткових видів допомоги.

Фонд приймає рішення про виплати у разі втрати годувальника за умови подання таких документів, які видаються відповідними організаціями у триденний строк з моменту звернення заявника:

1) копії свідоцтва органу реєстрації актів цивільного стану про смерть потерпілого;

2) довідки житлово-експлуатаційної організації, а за її відсутності – довідки виконавчого органу ради чи інших документів про склад сім'ї померлого, у тому числі про тих, хто перебував на його утриманні, або копії відповідного рішення суду;

3) довідки житлово-експлуатаційної організації, а за її відсутності – виконавчого органу ради про батьків або іншого члена сім'ї померлого, який

не працює та доглядає дітей, братів, сестер чи онуків померлого, які не досягли восьмирічного віку;

4) довідки навчального закладу про те, що член сім'ї потерпілого віком від 18 до 23 років, який має право на відшкодування шкоди, навчається за денною формою навчання;

5) довідки навчального закладу інтернатного типу про те, що член сім'ї потерпілого, який має право на відшкодування шкоди, перебуває на утриманні цього закладу.

Факт перебування на утриманні потерпілого у разі відсутності відповідних документів і неможливості їх відновлення встановлюється в судовому порядку. Якщо застрахований або члени його сім'ї за станом здоров'я чи з інших причин не спроможні самі одержати зазначені вище документи, їх одержує та подає відповідний страховий експерт Фонду» [9].

8.5 Розгляд справ про страхові виплати

«Фонд розглядає справу про страхові виплати на підставі заяви потерпілого або заінтересованої особи за наявності усіх необхідних документів і приймає відповідні рішення у десятиденний строк, не враховуючи дня надходження зазначених документів. Рішення оформляється постановою, в якій зазначаються дані про осіб, які мають право на страхові виплати, розміри виплат на кожного члена сім'ї та їх строки або обґрунтування відмови у виплатах; до постанови додаються копії необхідних документів. Фонд може затримати страхові виплати до з'ясування підстав для виплат, якщо документи про нещасний випадок оформлені з порушенням установлених вимог» [9].

«Фонд відмовляє у страхових виплатах і наданні соціальних послуг застрахованому, якщо мали місце [9]:

1) навмисні дії, а також бездіяльність (приховування захворювань, невиконання приписів та обмежень лікаря) потерпілого, спрямовані на створення умов для настання страхового випадку;

2) подання роботодавцем, іншими органами, що беруть участь у встановленні страхового випадку, або потерпілим Фонду свідомо неправдивих відомостей про страховий випадок;

3) вчинення застрахованим умисного злочину, що призвів до настання страхового випадку.

2. Фонд відмовляє у виплатах і наданні соціальних послуг застрахованому, якщо нещасний випадок згідно із законодавством не визнаний пов'язаним з виробництвом» [9].

«Страхові виплати і надання соціальних послуг припиняються:



1) на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України;

2) на весь час, протягом якого потерпілий перебуває на державному утриманні, за умови, що частка виплати, яка перевищує вартість такого утримання, надається особам, які перебувають на утриманні потерпілого;

3) якщо з'ясувалося, що виплати призначено на підставі документів, які містять неправдиві відомості. Сума витрат на страхові виплати, отримані застрахованим, стягується в судовому порядку;

4) якщо страховий випадок настав внаслідок навмисного наміру заподіяння собі травми;

5) якщо потерпілий ухиляється від медичної чи професійної реабілітації або не виконує правил, пов'язаних з установленням чи переглядом обставин страхового випадку, або порушує правила поведінки та встановлений для нього режим, що перешкоджає одужанню;

6) в інших випадках, передбачених законодавством» [9].

«Страхові виплати провадяться щомісячно в установлені Фондом дні на підставі постанови цього Фонду або рішення суду:

1) потерпілому – з дня втрати працездатності внаслідок нещасного випадку або з дати встановлення професійного захворювання;

2) особам, які мають право на виплати у зв'язку зі смертю годувальника, – з дня смерті потерпілого, але не раніше дня виникнення права на виплати.

Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а в разі смерті потерпілого – у місячний строк з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право. Якщо справи про страхові виплати розглядаються вперше по закінченню трьох років з дня втрати потерпілим працездатності внаслідок нещасного випадку або з дня смерті годувальника, страхові виплати провадяться з дня звернення.

Виплати, призначені, але не одержані своєчасно потерпілим або особою, яка має право на одержання виплат, провадяться за весь минулий час, але не більш як за три роки з дня звернення за їх одержанням. Страхові виплати провадяться протягом строку, на який встановлено втрату працездатності у зв'язку із страховим випадком, а фінансування додаткових витрат – протягом строку, на який визначено потребу в них.

Страхові виплати провадяться протягом строку, встановленого МСЕК або ЛКК. Строк проведення страхових виплат продовжується з дня їх припинення і до часу, встановленого при наступному огляді МСЕК або ЛКК, незалежно від часу звернення потерпілого або заінтересованих осіб до Фонду. При цьому сума страхових виплат за минулий час виплачується за умови підтвердження МСЕК втрати працездатності та причинного зв'язку між настанням непрацездатності та ушкодженням здоров'я» [9].

Контрольні питання

1. Як здійснюється управління Фондом?
2. Хто входить до складу правління Фонду?
3. Завдання виконавчої дирекції Фонду.
4. Основні завдання і функції Фонду.
5. Джерела формування коштів Фонду.
6. Хто підлягає обов'язковому страхуванню від нещасного випадку?
7. З чого складаються страхові виплати від нещасного випадку та професійного захворювання (НВПЗ) ?
8. Хто встановлює ступінь втрати працездатності потерпілим від НВПЗ?
9. Хто має право у разі смерті потерпілого від НВПЗ на одержання щомісячних страхових виплат?
10. Як встановлюється сума щомісячної страхової виплати потерпілим від НВПЗ?
11. З чого складаються витрати на медичну та соціальну допомогу потерпілим від НВПЗ?
12. В якому обсязі виплачується допомога по тимчасовій непрацездатності потерпілим від НВПЗ?
13. Право на забезпечення харчуванням особам, які потерпіли від НВПЗ.
14. Як розраховується виплати потерпілим від НВПЗ за сторонній догляд?
15. Право потерпілих від НВПЗ на отримання автомобіля.
16. Розрахунок одноразової допомоги у разі смерті від НВПЗ.
17. Які документи подаються для розгляду справ про страхові виплати від НВПЗ до Фонду?
18. Порядок розгляду справ про страхові виплати у разі настання НВПЗ.
19. Підстави відмови Фондом відшкодування страхових виплат потерпілим від НВПЗ.
20. Підстави припинення Фондом відшкодування страхових виплат потерпілим від НВПЗ.



СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
2. Типова навчальна програма нормативної дисципліни «Охорона праці в галузі» для вищих навчальних закладів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://vzvo.gov.ua/navchalni-prohramy/207-a-typical-curriculum-regulatory-discipline-health-in-the-industry-for-higher-education-for-all-specialties-for-education-and-skill-levels-specialist-master>.
3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
4. Міжнародний стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07>.
5. Стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://aop.nmu.org.ua/ua/metodicki/specialist/opg/lzi/zakon/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%20ISO%2026000.pdf>.
6. Перелік директив ЄС з охорони праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lg.dsp.gov.ua/novini/52-perelik-direktiv-es>.
7. Закон України «Про охорону праці». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
8. Кодекс законів про працю України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.
10. Показчик нормативно-правових актів з охорони праці (станом на 16 січня 2019 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pdf.sop.zp.ua/pok_praop_red_2019_01_16.pdf.
11. Загальнодержавна соціальна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/178-18>.
12. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення СУОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001641-08>.
13. ISO 45001:2018 «Системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці. Вимоги та рекомендації щодо застосування». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://csm.kiev.ua/index.php?option=com_

content&view=article&id=4169:----iso-----&catid=122:2015-09-15-07-01-23&lang=uk.

14. Постанова Кабінету Міністрів України за № 1232 від 2011 року (із внесеними змінами від 26.04.2017 року) «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1232-2011-%D0%BF>.

15. Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 року № 207 «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18>.

16. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин (ДСанПІН 3.3.2.007-98). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98>.

17. Кодекс цивільного захисту України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>.

18. Наказ МВС України від 30.12.2014 року № 1417 «Про затвердження Правил пожежної безпеки в Україні». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0252-15>.

19. Офіційний сайт Державної служби України з питань праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/>.

20. Офіційний сайт кафедри «Безпека життєдіяльності та педагогіки безпеки». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bgd.vntu.edu.ua/#/mainpage>.

21. Офіційний сайт Науково-технічної бібліотеки Вінницького національного технічного університету. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.vntu.edu.ua/>.

22. Електронна сторінка Кобилянського О. В. . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kobilanskiy.vk.vntu.edu.ua/stud>

23. Електронна сторінка Заюкова І. В. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zaykov.vk.vntu.edu.ua/>.

ГЛОСАРІЙ

Соціальний діалог (Social dialogue) – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Соціальна відповідальність (Social responsibility) – дотримання суб'єктами суспільних відносин вимог соціальних норм, а у випадках безвідповідальної поведінки, що не відповідає вимогам норм чи порушує суспільний порядок, вони зобов'язані нести доповнюючий обов'язок особистого чи майнового характеру.

Нормативно-правові акти з охорони праці (Normatively-legal acts are from a labour protection) – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання

Державний міжгалузевий нормативний акт про охорону праці (A state inter-branch normative act is about a labour protection) – це НПАОП загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації господарської діяльності України незалежно від їх відомчої (галузевої) приналежності та форм власності.

Державний галузевий нормативний акт про охорону праці (A state branch normative act is about a labour protection) – це НПАОП, дія якого поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форм власності, що належать до певної галузі.

Реєстр НПАОП (A register of normatively-legal acts is from a labour protection) – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів.

Нормативні акти з охорони праці підприємства (Normative acts are from a labour of enterprise protection) – акти що затверджуються роботодавцем, спрямовані на побудову чіткої системи управління охороною праці та забезпечення в кожному структурному підрозділі і на робочому місці безпечних і нешкідливих умов праці, встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

Система управління охороною праці (Control system by the guard of labour) – частина загальної системи управління організацією, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, а також небезпеки для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на

виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці.

Система управління охороною праці в галузі (Control system by the guard of labour in industry) – це сукупність органів управління даної галузі, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану планомірну діяльність щодо виконання завдань з охорони праці в галузі.

Регіональна система управління охороною праці (РСУОП) в області (районі, місті, районі у місті, селищі, селі) (Regional control system by the guard of labour) – це комплекс органів управління адміністративно-територіальною одиницею, який на підставі чинних нормативно-правових актів здійснює цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо виконання встановлених завдань роботи з охорони праці з метою забезпечення здоров'я і працездатності працівників підприємств, установ і організацій на підпорядкованій території.

Нещасний випадок на виробництві (There is an industrial accident) – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактору чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного і рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків.

Гостре професійне отруєння (Sharp professional poisoning) – це отруєння, що виникло після однократного впливу на працівника шкідливої речовини (речовин).

Гостре професійне захворювання (Acute professional disease) – це захворювання, що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру.

Аварія (Avaria) – це небезпечна подія техногенного характеру, що створює на об'єкті, території або акваторії загрозу для життя і здоров'я людей і призводить до руйнування будівель, споруд, інженерних комунікацій, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого

або транспортного процесу чи завдає шкоди навколишньому природному середовищу.

Екранні пристрої (CRT devices) – електронні засоби для відтворення будь-якої графічної або алфавітно-цифрової інформації (на основі електронно-променевої трубки, рідкокристалічні, плазмові, проєкційні, органічні світлодіодні монітори та інші новітні розробки у сфері інформаційних технологій).

Робоче місце (робоча станція) (Workplace (work station)) – сукупність устаткування, що включає екранний пристрій, який може доповнюватися клавіатурою або пристроєм введення та/або програмним забезпеченням, що представляє інтерфейс «оператор-дисплей», іншими приладами (периферійні пристрої, що включають пристрої для електронних носіїв, телефон, модем, друкувальний пристрій, тримач документів, робоче крісло, робочий стіл або робоча поверхня «розумного» столу, а також інше необхідне виробниче середовище).

Навчальне видання

**Заюков Іван Вікторович
Кобилянський Олександр Володимирович
Пугач Сергій Сергійович**

**ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

Навчальний посібник

Редактор В. Дружиніна

Оригінал-макет підготовлено І. Заюковим

Підписано до друку

Формат 29,7×42¼. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman.
Друк різнографічний. Ум. друк. арк.
Наклад пр. Зам. № 2015-

Вінницький національний технічний університет,
навчально-методичний відділ ВНТУ.
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95.
ВНТУ, к. 2201.
Тел. (0432) 59-87-36.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 3516 від 01.07.2009 р.

Віддруковано у Вінницькому національному технічному університеті
в комп'ютерному інформаційно-видавничому центрі
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95.
ВНТУ, ГНК, к. 114.
Тел. (0432) 59-87-38,
publish.vntu.edu.ua; email: kivc.vntu@gmail.com.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 3516 від 01.07.2009 р.