

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Кіровоградський державний педагогічний університет  
імені Володимира Винниченка**

**С.М. Богомаз-Назарова,  
А.І. Ткачук, С.О. Кононенко,**

## **ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ**

***КУРС ЛЕКЦІЙ***

**Навчальний посібник для студентів  
вищих педагогічних навчальних закладів  
всіх спеціальностей і напрямів підготовки  
за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»  
та «магістр»**

**Кіровоград — 2012**

ББК 65.247я73  
Б-18  
УДК 331.45(075.8)

**Охорона праці в галузі. Курс лекцій.** Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних навчальних закладів всіх спеціальностей і напрямів підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліст, магістр/ С.М. Богомаз-Назарова, А.І. Ткачук, С.О. Кононенко.— Кіровоград: «Ексклюзив-систем». – 2012. – 100 с.

Посібник містить курс лекцій, питання, що виносяться на семінарські заняття з дисципліни „Охорона праці в галузі” для студентів вищих педагогічних навчальних закладів вищих педагогічних навчальних закладів всіх спеціальностей і напрямів підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліст, магістр.

**Рецензенти: Анісімов М.В.** — кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри загальнотехнічних  
дисциплін та методики трудового  
навчання фізико-  
математичного факультету  
Кіровоградського державного  
педагогічного університету  
імені Володимира Винниченка.

**Пуляк О.В.** — кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри загальнотехнічних  
дисциплін та методики трудового  
навчання фізико-математичного  
факультету Кіровоградського  
державного педагогічного університету  
імені Володимира Винниченка.

Друкується за рішенням Методичної ради Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, протокол № 2 від 15 березня 2012 р.

© С.М. Богомаз-Назарова, А.І. Ткачук, С.О. Кононенко, 2012

## ВСТУП

Охорона праці в галузі — нормативна дисципліна, яку вивчають у вищих навчальних закладах з метою формування в майбутніх фахівців знань про стан і проблеми охорони праці в галузі, що відповідає напряму їх підготовки, вивчення складових і умов функціонування СУОП, шляхів, методів і способів забезпечення здорових умов виробничого середовища і безпеки праці в галузі згідно з діючими законодавчими й іншими нормативно-правовими актами.

Мета вивчення дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців (спеціалістів та магістрів) знань з 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 педагогічної освіти.

Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у відповідних умовах та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

Дисципліна «Охорона праці в галузі» вивчається під час підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст», «магістр». Вивчення дисципліни «Охорона праці в галузі» закінчується виконанням комплексної контрольної роботи та складанням іспиту.

При вивченні даної дисципліни у майбутніх вчителів, формується адекватне мислення та цілісні знання, які необхідні для прийняття обґрунтованих рішень з безпеки, наприклад, при виконанні лабораторних робіт з фізики, хімії і т.ін., при виготовленні наочності для проведення занять, при постановці дослідів на заняттях, при проведенні уроків фізичної культури й інше, обов'язковим є виконання вимог техніки безпеки, ергономічних та санітарно-гігієнічних вимог тощо. Результатом такого навчання у вищому навчальному закладі (ВНЗ) має бути сформованість умінь і навичок студентів щодо власної безпеки і розуміння їх відповідальності за власні вчинки та їх можливі наслідки. Саме майбутні вчителі, маючи ґрунтовну підготовку з фахових предметів, можуть компетентно та творчо підходити до створення безпечних, комфортних та ефективних умов реалізації завдань навчально-виховного процесу. На жаль, студенти вищих педагогічних навчальних закладів нерідко недооцінюють важливість підготовки з основ охорони праці, безпеки життєдіяльності для майбутньої професійної діяльності, що здебільшого спричиняє байдуже ставлення до цих дисциплін і до якості організації навчально-виховного процесу в школі.

Останнім часом виявлено чимало чинників, що впливають на ефективність системи управління безпекою праці, але головним серед них є культура охорони праці – суспільне явище, що відображає досягнутий на певному етапі розвитку суспільства рівень організації охорони праці. Культура охорони праці охоплює цінності, уявлення і принципи, які лежать в

основі управління охороною праці, та сукупність практичних дій і поведінкових реакцій, що втілюють їх у реальність. Тому підвищення рівня освіченості населення з питань охорони праці залишається пріоритетним завданням державної політики нашої країни у цій галузі.

На сьогодні у будь-якій утанові, організації з метою запобігання травматизму, професійних захворювань, аварій широко використовують технічні засоби безпеки праці, розроблені як вітчизняними, так і зарубіжними вченими.

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з охорони праці проводяться у Національному науково-дослідному інституті охорони праці Національної академії наук України, галузевих науково-дослідних інститутах та навчальних закладах.

## **Лекція № 1. МІЖНАРОДНІ НОРМИ ТА ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

1. Соціальний діалог в Європейському Союзі й Україні.
2. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.
3. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності. Міжнародні стандарти.
4. Міжнародна організація праці. Безпека праці на Україні.
5. Всесвітня організація охорони здоров'я.

### **1. Соціальний діалог в Європейському Союзі й Україні.**

В Україні, згідно з законом «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинність з 18.01.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах[16].

*Соціальний діалог* – 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.

Соціальний діалог здійснюється на *принципах*:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності 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.

*Соціальний діалог здійснюється* на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

*До сторін соціального діалогу належать:*

♦ на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

◆ на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

◆ на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

◆ на локальному рівні – сторона працівників, 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.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності[16].

**Політика ведення соціального діалогу** визначається такими складовими, як політика зайнятості, політика оплати праці, політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки, соціальний захист, трудове законодавство, безпека та гігієна праці[16]:

**- політика зайнятості**

У центрі політичних інтересів держав-членів ЄС перебуває питання зайнятості. Високий рівень зайнятості визнано головним елементом винайдення шляхів розв'язання найбільш нагальних національних проблем, скажімо, старіння населення, стабільність пенсійного забезпечення, конкурентоспроможність чи соціальна єдність.

Соціальні партнери у реалізації стратегії зайнятості несуть головну відповідальність за проведення модернізації методів організації праці: ведення переговорів і виконання на всіх відповідних рівнях угод, спрямованих на модернізацію методів організації праці, сприяння досягненню необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи, підвищення якості робочих місць (запровадження нових технологій, нових форм роботи тощо).

Соціальні партнери завжди володіють інформацією про ринок праці, що дуже важливо для успішного проведення політики зайнятості, і є головними

учасниками ефективного виконання погодженої політики. Всі залучені сторони мають доступ до надійних статистичних даних, іншої потрібної інформації та технічні можливості для виконання покладених на них завдань.

**- політика оплати праці**

Національний соціальний діалог допомагає роботодавцям і працівникам у веденні переговорів про підвищення рівня заробітної плати на галузевому або виробничому рівні з урахуванням національних інтересів. Приклади такої політики є в багатьох промислово розвинених країнах і часто закріплені середньостроковими соціальними пактами.

Політику оплати праці ЄС розглядає як частину макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, особливо із запровадженням єврозони. Зростання заробітної плати в зазначених державах має відображати різні економічні ситуації та ситуації у сфері зайнятості. Уряд зобов'язаний створювати сприятливі умови для ведення соціальними партнерами переговорів про заробітну плату, які мусять надзвичайно відповідально діяти і укладати угоди відповідно до загальних принципів, передбачених засадами економічної політики[16].

Оскільки заробітна плата визнана основою забезпечення сім'ї годувальника, одним із традиційних засобів соціального захисту найманих працівників, є конвенції, спрямовані на захист їхніх вимог у разі неплатоспроможності роботодавця. Запроваджено новий інструмент захисту таких вимог – гарантійні фонди.

Всі аспекти захисту заробітної плати становлять спільний інтерес, тому соціальні партнери залучаються до прийняття рішень з питань[16]:

- загальної правової бази захисту заробітної плати і, зокрема, гарантійних фондів, включаючи необхідні зміни та доповнення до трудового законодавства, законів про банкрутство, процедур громадського права;
- фінансування гарантійних фондів, зокрема, його джерел та розмірів внесків держави і роботодавців, використання вже наявних фондів тощо;
- організації та управління гарантійними фондами (включаючи можливе використання наявних установ, таких, як служба зайнятості або адміністрація соціального забезпечення, і роль соціальних партнерів в управлінні цими установами), а також процедур компенсування;
- визначення вимог працівників і розмірів та умов виплат із зазначених фондів;
- регулярної оцінки функціонування фондів та підвищення їх ефективності.

**- політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки**

У більшості країн європейської співдружності розвиток трудових ресурсів і професійна підготовка у довгочасній перспективі стали одним з головних питань діалогу між соціальними партнерами.

Важливу роль відіграють національні тристоронні органи, які забезпечують політичні орієнтири для національної, економічної, соціальної та трудової політики.

Загальна тенденція полягала у створенні національної бази (за підтримки соціальних партнерів) для розвитку людських ресурсів і професійної підготовки, що надає загальні рекомендації для реформування систем освіти і професійної підготовки в новій перспективі постійного навчання. Загалом уряд ініціював створення такої бази, але за підтримки та участі соціальних партнерів. Під різними назвами було створено тристоронні та двосторонні інститути (навчальні ради або правління) для регулювання питань навчання та професійної підготовки[16].

**- соціальний захист**

На сьогодні розуміння суті процесу соціального забезпечення незмінно ґрунтується на нормах міжнародного права, одним із визначальних джерел якого вважається Європейська хартія про основні соціальні права трудящих, статтею 10 у ній закріплено права у сфері соціального забезпечення. Отже, громадяни, що працюють, мають право на адекватний до одержаного доходу соціальний захист та соціальне забезпечення в разі втрати заробітку, що настає в результаті соціального ризику. Громадянам, які не працюють, не мають засобів до існування, гарантоване право на соціальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму.

Існує низка положень для ведення тристороннього діалогу з питань соціального захисту та для участі соціальних партнерів в управлінні соціальним забезпеченням:

- соціальний захист повинен ґрунтуватися на широкому консенсусі, який має бути визнаний справедливим і неупередженим;
- соціальний захист завжди забезпечується шляхом досягнення компромісу між соціальними, економічними і політичними поглядами;
- системи соціального захисту повністю або більшою мірою фінансуються за рахунок внесків роботодавців і працівників та з додаткових надходжень;
- у багатьох країнах відповідальність за соціальний захист, особливо за виплату пенсій за віком, покладено на підприємства;
- об'єднання захищених осіб в управління системами соціального захисту сприяє підвищенню прозорості і громадської довіри до інститутів соціального захисту, а також зменшенню політичного впливу на їхню діяльність.

**- трудове законодавство**

Важливим питанням для соціального діалогу є запровадження і широке використання нетипових трудових відносин, таких, як неповний робочий день/тиждень, контракти зайнятості з визначеним строком дії, випробні контракти. Правові рамки таких видів трудових відносин визначаються після консультацій та за погодженням із соціальними партнерами для узгодження інтересів сторін. Такі системи, в разі їх належного використання, також можуть слугувати корисним інструментом для узгодження професійних та сімейних обов'язків або для полегшення охоплення тих категорій

працівників, які перебувають у несприятливому становищі (молодь, працівники похилого віку, інваліди тощо) на ринку праці[16].

Якщо країни вступають до Європейського Союзу, соціальні партнери братимуть участь у консультативному і законотворчому процесах, які також охоплює трудове законодавство. На підставі Римського договору, а саме його соціальних положень, на комісію поклали обов'язок проводити консультації із соціальними партнерами до прийняття законодавчих пропозицій із таких питань, як безпека та охорона праці, умови праці, інформування і консультування працівників з питань рівності чоловіків і жінок у наданні можливостей на ринку праці та ін.

Після завершення консультативного процесу організації можуть подати на розгляд комісії свою точку зору чи рекомендації або інформувати її про свої наміри розпочати переговори з питань, обговорюваних у ході консультацій. У цьому разі соціальні партнери мають дев'ять місяців початкового періоду для досягнення мети.

Ці положення досить регулярно застосовують з 1993 року, і їх включено до переліку інших нових правових інструментів ЄС, присвячених питанням відпустки для догляду за дитиною, запровадження неповного робочого дня/тижня, контрактів з фіксованим терміном, дистанційна робота та ін[16].

#### **- безпека та гігієна праці**

В ЄС близько 50 відсотків міжнародних норм МОП, прийнятих Міжнародною конфедерацією праці стосуються охорони здоров'я.

До рішень, які приймаються після проведення консультацій на національному рівні, належать:

- втілення в життя законодавства за допомогою відповідної системи інспекції;
- керівні принципи діяльності роботодавців і працівників, що допомагають їм дотримуватись правових зобов'язань;
- проведення комплексу заходів зі здійснення національної політики безпеки та гігієни праці;
- вживання заходів до тих, хто розробляє, виготовляє, постачає чи передає механізми, обладнання чи речовини для професійного використання;
- внесення питань безпеки та гігієни праці і виробничого середовища до програм освіти і професійної підготовки на всіх рівнях;
- забезпечення узгодженої національної політики за допомогою створення центрального органу з найбільш представницькими організаціями роботодавців і найманих працівників.

Україна є членом Міжнародної організації праці. Вона ратифікувала 63 конвенції МОП, із них 14 – за роки незалежності. Положення цих конвенцій лягли в основу чинного законодавства, що регулює соціально-трудові відносини[16].

## 2. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна. Закон "Про охорону праці" передбачає, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, то застосовуються норми міжнародного договору.

Переважає більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, - це наступні чотири групи документів:

1. Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці.
2. Директиви Європейського Союзу.
3. Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.
4. Двосторонні договори та угоди.

Крім вищезазначених організацій у справу охорони праці вносять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація зі стандартизації (ISO), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції **Міжнародної Організації Праці** у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. До МОП зараз входить 173 країни. Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці, мета МОП – сприяти створенню можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і поваги людської гідності[16].

**Міжнародна Конференція праці** - вищий орган МОП і тому вона зветься також Всесвітнім Парламентом праці - проводиться щороку у червні за участю представників всіх країн-членів.

**Міжнародне Бюро праці** - це постійний секретаріат організації, який розробляє Кодекси практичних заходів, здійснює моніторинг фінансових справ, розробляє порядок денний наступних Міжнародних Конференцій праці.

Адміністративна Рада включає 28 урядових представників, 14 представників роботодавців та 14 представників робітників. Адміністративна Рада здійснює контроль за діяльністю Міжнародного Бюро праці та зв'язок між ним і Міжнародною Конференцією праці.

*Всі механізми прийняття рішень у МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі трипартизму, тобто рівного представництва трьох сторін - уряду, роботодавців і працівників.* Так приймаються рішення кожної країни-члена, а також рішення по результатах роботи комітетів Конференції по Міжнародних Конвенціях, Рекомендаціях тощо[16].

*Розглянутий вище принцип державної політики нашої країни в галузі охорони праці, який полягає у "координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками..." базується на унікальному, майже 90-річному, світовому досвіді використання принципу трипартизму.*

Технічне сприяння МОП у сфері охорони праці носить різні форми. Деякі проекти допомогли країнам-членам під час розробки нових законодавств з охорони праці і при зміцненні інспекційних служб. В інших країнах здійснювалась підтримка при створенні інститутів із виробничої безпеки та гігієни праці для сприяння науковим дослідженням і розробці навчальних програм. **Основними формами діяльності МОП** є розробка стандартів, дослідження, збір та розповсюдження інформації, технічне сприяння. При активному співробітництві з країнами-членами ці заходи роблять більш успішною боротьбу за досягнення соціальної справедливості та миру у всьому світі. За свою діяльність МОП отримала у 1969 р. Нобелівську Премію Миру[16].

З часу свого заснування МОП ухвалила понад 200 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 "Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію", яка закладає міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань[16].

### **3. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності. Міжнародні стандарти.**

Однозначного визначення поняття соціальної відповідальності на сьогоднішній день немає. Але ми можемо визначити **соціальну відповідальність** як діалектичний взаємозв'язок між особою та суспільством, що характеризується взаємними правами та обов'язками з виконання приписів соціальних норм та покладенням різноманітних засобів впливу у разі її порушення.

**Соціальну відповідальність класифікують** на неправову та правову[16, 18, 22]. **Неправова соціальна відповідальність** не має юридичного характеру та виступає у формі моральної, політичної, корпоративної, релігійної, етичної та ін.

**Моральна відповідальність** настає у випадку порушення традицій, звичаїв, норм культури та естетичних норм. Вона відображається у суспільному осуді та соціальному відмежуванні від суб'єкта, що порушує чи ухиляється від виконання норми поведінки. Моральна відповідальність має важливе значення, оскільки забезпечує відповідність суб'єктів прийнятим у суспільстві уявленням про добро та зло, справедливість та несправедливість.

*Політична відповідальність* настає при порушенні норм, дотримання яких покладається суспільством на публічного політика. Її призначенням є забезпечення упорядкування політичної сфери суспільних відносин шляхом демонстрації недовіри, необрання політика на новий термін до представницького органу, виключення з певної організації.

*Корпоративна відповідальність* настає у випадку порушення корпоративних правил, які прийняті певною соціальною структурою та не мають правового значення. Відображається у осуді членами корпорації чи виразі недовіри порушнику.

*Релігійна відповідальність* засновується на нормах, що регламентують порядок відправлення релігійних культів, та на вірі у Бога. Забезпечують організацію релігійної сфери шляхом визначення можливих засобів впливу до суб'єктів, що порушують вимоги релігійних норм.

Всі згадані вище види соціальної відповідальності мають пасивний характер, оскільки негативна реакція з боку суспільства у цих випадках не передбачає примусового впливу на нормопорушника. Вона не заснована на праві вимагати відповідної поведінки, а відображається у бажанні висловити негативне ставлення шляхом відмови у спілкуванні чи дистанціювання.

**Правова відповідальність** настає у випадку порушення норм державно-організованого права. Вона має активний характер, оскільки передбачає активний психологічний вплив на порушника аж до застосування примусового фізичного впливу.

Тому, соціальна та правова відповідальність співвідносяться як загальне та особливе. Для цих видів відповідальності притаманні наступні **спільні риси**:

1. Як будь-яка соціальна, так і юридична відповідальність є засобом гарантування та охорони суспільних відносин.
2. Вони встановлюються певними суб'єктами та гарантуються певними засобами.
3. Є засобами гарантування прав людини та суспільних інтересів.
4. Є елементами надбудови суспільства, що залежать від рівня розвитку економічних, політичних та суспільних відносин.
5. Мають динамічний характер, тобто розвиваються та трансформуються разом із суспільними відносинами.
6. Існують у певній сфері та регламентуються певним різновидом соціальних норм.
7. Переслідують досягнення певної мети та мають функціональну спрямованість.
8. Передбачають настання певних наслідків для порушника.
9. Забезпечують системність суспільства як соціального утворення.
10. Виробляють повагу до прав та свобод людини і є проявами культури суспільства.

Відповідальність за внесок в добробут суспільства та вплив на соціальну відповідальність несуть організації всіх типів: комерційні, неприбуткові, громадянські, органи управління та інші

Стандартом **ISO-26000** «Керівництво з соціальної відповідальності», визначаються *основні принципи соціальної відповідальності*[16]:

- Підзвітність, яка полягає в тому, що організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля.

- Прозорість, яка означає, що організації слід бути прозорою в її рішеннях і діяльності, які впливають на інших. Організація повинна розкривати в зрозумілій, збалансованій і правдивій формі про політику, рішення та діяльність, за які вона несе відповідальність, включаючи їх фактичний і можливий вплив на суспільство і довкілля. Ця інформація має бути легкодоступною і зрозумілою для всіх заінтересованих сторін. Прозорість не має на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може спричинити порушення правових зобов'язань.

- Етична поведінка – стиль поведінки організації. Організація повинна приймати і застосовувати стандарти етичної поведінки, які якнайповніше відповідають її призначенню і сфері її діяльності. Організація повинна розвивати структуру управління так, щоб вона сприяла поширенню принципів етичної поведінки як усередині організації, так і в процесі взаємодії з іншими.

- Взаємодія з зацікавленими сторонами – цей принцип означає, що організації слід поважати, розглядати інтереси її заінтересованих сторін та всемірно взаємодіяти з ними.

- Правові норми – У контексті соціальної відповідальності повага правових норм означає, що організація дотримується всіх чинних законів і правил, вживає заходів, аби бути обізнаною про застосовані нею закони і правила, інформувати тих осіб в організації, хто відповідальний за дотримання законів і правил, і знати, що такі закони і правила дотримуються.

- Міжнародні норми – цей принцип визначає, що організації слід поважати міжнародні норми, в тих випадках, коли ці норми є важливими для сталого розвитку і добробуту суспільства.

- Права людини – цей принцип означає, що організація повинна визнавати важливість і загальність прав людини, поважати права, зазначені у Всесвітній Декларації з прав людини.

Стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію. Згідно ISO 26000 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[16].

Цей міжнародний стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів впровадження соціально відповідальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та

діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення. Цей міжнародний стандарт є корисним для всіх типів організацій у приватному, державному та неприбутковому. Кожна організація самостійно визначає, що є придатним та важливим для неї шляхом власних оцінок та діалогу з зацікавленими сторонами.

**Стандарт SA 8000** був опублікований у 1997 році, переглянутий – у 2001 році. *Мета стандарту* – сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства[16].

Стандарт SA 8000 був створений для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності.

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. Використання етичних підходів до суспільства в цілому і до своїх співробітників, зокрема створення сприятливої атмосфери в колективі, є критерієм високого рівня менеджменту. І навпаки, співробітництво з компаніями, які не виконують ці вимоги, вважається неетичним і пов'язаним з додатковими ризиками.

*Стандарт SA 8000 спрямований* на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня.

З метою створення таких умов роботи для персоналу слід виконувати вимоги соціального стандарту SA 8000, в якому встановлені критерії для оцінки таких аспектів[16]:

1. Дитяча праця
2. Примусова праця
3. Здоров'я і техніка безпеки
4. Свобода професійних об'єднань і право на переговори між роботодавцем і профспілками про укладення колективного договору.
5. Дискримінація
6. Дисциплінарні стягнення
7. Робочий час
8. Компенсація
9. Системи керування.

З кожного аспекту у стандарті містяться певні вимоги, у тому числі:

1. **Дитяча праця.** Щодо застосування дитячої праці визначений мінімальний робочий вік (15 років); встановлюються рекомендації з надання допомоги працюючим дітям, які не досягли мінімального віку; визначаються заходи для забезпечення безпеки їхньої роботи.

2. **Примусова праця.** Можлива ситуація, коли працівник змушений працювати проти свого бажання (з винагородою чи компенсацією або без них) і якщо він не може звільнитися за власним бажанням. Примусова праця включає: рабство або умови, схожі на рабські; кріпосна праця; страхування працівником виконання своїх зобов'язань; обов'язкова тюремна праця.

**3. Здоров'я і безпека.** Роботодавці повинні створити для працівників безпечні і здорові умови для роботи; забезпечити процедурами, що стосуються здоров'я, безпеки і контролю ризиків; здійснити відповідне навчання.

**4. Свобода об'єднання і право на переговори про укладення колективного договору.** Вільний вступ в асоціації дозволить трудящим захищати свої інтереси і права, а укладання колективного договору дозволить більш ефективно вести переговори з роботодавцями.

**5. Дискримінація.** Не повинна проявлятися дискримінація при прийомі на роботу, виплаті компенсацій, доступі до навчання, просуванні, звільненні, виході на пенсію. Не допускається дискримінація, заснована на расовій чи кастовій приналежності, національності, релігії, інвалідності, статі, сексуальній орієнтації, членстві в профспілках, політичних поглядах.

**6. Дисциплінарні стягнення.** Компанія не повинна застосовувати або сприяти застосуванню тілесних покарань, ментального або фізичного примусу, словесних образ.

**7. Робочий час.** Умови праці повинні відповідати застосовуваним в галузі законам і стандартам, що стосуються робочого часу. Загальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин на регулярній основі. Персонал повинен мати як мінімум один вихідний день кожні сім днів. Понаднормові роботи не повинні перевищувати 12 годин на тиждень і застосовуватися тільки у виняткових випадках. Мають виплачуватися преміальні.

**8. Оплата праці.** Зарплата працівника не повинна бути нижчою за рівень мінімальних галузевих стандартів, що відповідають основним потребам, плюс дохід. Крім того, вона не повинна зменшуватися внаслідок дисциплінарних покарань. Зарплата має бути чітко визначена документально і виплачуватися відповідно до законодавства готівкою або будь-яким іншим способом, зручним для працівника.

*Використання стандарту SA 8000 приводить до таких результатів[16]:*

1. З'являється чітке визначення порядку та умов приймання на роботу і здійснення трудової діяльності.

2. У результаті застосування підходу з точки зору систем менеджменту встановлюється соціальна відповідальність як закон при веденні бізнесу.

3. Відбувається постійне удосконалення умов праці.

4. З'являється можливість за допомогою сертифікації провести незалежну перевірку соціальної орієнтованості підприємства.

5. Сприяє появі офіційної схеми для залучення акціонерів та інших зацікавлених сторін.

6. Приводить до появи чітких і доступних для користування рекомендацій.

#### 4. Міжнародна організація праці. Безпека праці на Україні.

МОП існує з 1919 року. До неї входить 175 держав-членів, які розробили та прийняли велику кількість міжнародних Конвенцій і супровідних Рекомендацій, а також Кодексів правил безпеки й технічних рекомендацій із більшості аспектів сфери охорони праці, в яких визначені принципи, зобов'язання, обов'язки і права, погоджені з точки зору представників усіх трьох сторін соціально-трудова відносин[16].

*Рекомендації МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці (СУОП) викладені у "Керівництві з систем управління охороною праці" МОП-СУОП 2001/ILO-OSH 2001 (Міжнародне бюро праці, м. Женева).*

*Керівництво* було підготовлено на основі широкомасштабного підходу за участю МОП, представників трьох сторін соціально-трудова відносин, котрі входять до неї, та інших зацікавлених сторін. Його засновано на визнаних в усьому світі принципах охорони праці, визначених відповідними міжнародними трудовими стандартами. Внаслідок цього воно є унікальним і могутнім інструментом розвитку стабільно підтримуваної культури забезпечення безпеки на підприємствах і за їх межами.

*МОП заохочує співпрацю представників найнятих робітників, працедавців і держави*, які беруть участь у розробці, за потреби, політики в соціально-економічній галузі, а також інших питань. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного.

Міжнародна конференція праці проводиться в червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Разом з делегатами від уряду в Конференції, зазвичай, беруть участь і виступають члени уряду, кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Делегати від роботодавців і працівників можуть виступати та голосувати незалежно від урядів. Вони можуть голосувати проти представників їхнього уряду, а також один проти одного.

Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. Кожні два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів.

*Конвенція міжнародної організації праці* – це міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), передбачливе дотримання загальноновизнаних, погоджених правил. Конвенція приймається щорічно на Міжнародній конференції праці, яка є найвищим органом Міжнародної організації праці (МОП)[16].

У Декларації про основоположні принципи і права в сфері праці, прийнятій МОП в 1998 р., заявлено, що всі держави-члени МОП мають зобов'язання, випливаючі з єдиного факту їх членства в Організації, —

дотримувати, укріплювати, реалізовувати у дусі доброї волі і відповідно до Статуту *основоположні принципи в сфері праці*:

- свободу асоціації і реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в сфері праці і зайнятості.

Загальновизнані принципи і норми міжнародного права і міжнародних договорів різних країн відповідно до конституцій є складовою частиною їх правової системи. Якщо міжнародним договором встановлені інші правила, ніж передбачені законами і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, застосовуються правила міжнародного договору.

МОП прийнято 177 конвенцій і 184 рекомендації. Вони охоплюють практично всі аспекти трудового права і права у сфері соціального забезпечення. 50 конвенцій було ратифіковано СРСР, з них 43 продовжують діяти в РФ. Україною за станом на 2007 р. ратифіковано 62 Конвенції МОП. До найбільш важливих, прийнятих Генеральною конференцією МОП, відносяться конвенції (К)[16]:

- ◆ 1932 р. (№29) про примусову або обов'язкову працю;
- ◆ 1947 р. (№ 81) про інспекції праці в промисловості і торгівлі;
- ◆ 1950 р. (№ 87) про свободу об'єднань і захист права об'єднуватися в профспілки;
- ◆ 1948 р. (№ 90) про нічну працю підлітків у промисловості;
- ◆ 1951 р. (№ 98) про застосування принципів права на об'єднання в профспілки і на ведення колективних переговорів;
- ◆ 1953 р. (№ 100) про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності;
- ◆ 1952 р. (№ 103) про охорону материнства;
- ◆ 1959 р. (№ 105) про скасування примусової праці;
- ◆ 1960 р. (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять;
- ◆ 1960 р. (№ 115) про захист трудящих ось іонізуючій радіації;
- ◆ 1966 р. (№ 122) про політику в царині зайнятості;
- ◆ 1976 р. (№ 138) про мінімальний вік для прийому на роботу;
- ◆ 1977 р. (№ 148) про захист працівників від професійного ризику, повітря, що викликається забрудненням, шумом і вібрацією на робочих місцях;
- ◆ 1978 р. (№ 150) про регулювання питань праці;
- ◆ 1981 р. (№ 155) про безпеку і гігієну праці і виробниче середовище;
- ◆ 1983 р. (№ 159) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів;
- ◆ 1991 р. (№ 167) про безпеку і гігієну праці в будівництві;
- ◆ 1999 р. (№ 182) про заборону і негайні заходи з викорінювання найгірших форм дитячої праці;
- ◆ 2006 р. (№ 187) про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці.

Україна є членом МОП. Дійсний стан безпеки праці на Україні у виробничих системах визначається частотою виникнення небезпечних ситуацій, їх повторюваністю і тяжкістю, тривалістю існування, кількістю небезпечних факторів та людей, що знаходяться під їх впливом, а також надійністю захисних засобів.

Сутність охорони праці на Україні полягає у визначенні можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що можуть проявитися при проведенні запланованих для виконання робіт; прогнозуванні моментів прояву зазначених факторів; проведенні необхідних профілактичних заходів[16].

*Забезпечення безпеки праці* на практиці здійснюється послідовною реалізацією таких етапів:

- 1) визначення (виявлення небезпечних і/або шкідливих виробничих факторів;
- 2) локалізація або усунення виявлених факторів;
- 3) визначення методів і засобів захисту працюючих (засобів колективного або індивідуального захисту);
- 4) визначення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Нове Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України) Затверджено Указом Президента України від 6 квітня 2011 року №408/2011.

В умовах сучасного виробництва забезпечення безпеки праці є сферою людської діяльності, цілісною системою знань про людину, суспільство, виробничі відносини, методи і засоби захисту людини від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що має свою логіку. Рівень безпеки будь-яких робіт у суспільному виробництві значною мірою залежить від рівня правового забезпечення її питань, тобто від якості та повноти викладення відповідних вимог в законах та інших нормативно-правових актах.

У 1992 році вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР було прийнято Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації робіт з охорони праці в країні[16].

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі охорони праці. Воно складається з Кодексу законів про працю України, Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про охорону здоров'я», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про пожежну безпеку», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та інших.

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані *статтею 43 Конституції України*. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Стаття 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скорочену тривалість роботи в нічний час. Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права та обов'язки (ст. 57) й інші загальні права громадян, у тому числі право на охорону праці.

Основоположним документом у галузі охорони праці є *Закон України «Про охорону праці»*, який 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 державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативно-правові акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому закону.

*Кодекс законів про працю (КЗпП) України* затверджено Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введено в дію з 1 червня 1972 р. До нього неодноразово вносилися зміни і доповнення. Правове регулювання охорони праці в ньому не обмежується главою XI «Охорона праці». Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві [16].

До основних законодавчих актів, які мають спільне правове поле з законодавством про охорону праці, слід віднести також «*Основи законодавства України про охорону здоров'я*», що регулюють суспільні відносини в цій галузі з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя

громадян, усунення чинників, які шкідливо впливають на їхнє здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадкоємності. «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, устаткування, будинків та таких об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей; вимагають проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, в тому числі працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці; закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності.

Відповідно до законодавства України підприємство зобов'язане забезпечити всім працюючим на ньому безпечні та нешкідливі умови праці і несе відповідальність за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності. Передбачено, що працівник, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, забезпечується додатковою пенсією незалежно від розмірів державної пенсії, а також те, що у разі смерті працівника підприємства при виконанні ним службових обов'язків підприємство добровільно або на основі рішення суду забезпечує сім'ю працівника допомогою.

На виконання вимог закону і з метою забезпечення комплексного управління охороною праці на державному рівні утворено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України та Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничного нагляду (Держгірпромнагляд)[16].

Вперше в Україні з липня 1994р. видається науково-виробничий журнал «Охорона праці». Держгірпромнагляд має повноваження здійснювати на території України державний нагляд за додержанням актів законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці, координувати роботу міністерств інших центральних і місцевих органів державної виконавчої влади, об'єднань підприємств з питань безпеки праці та виробничого середовища. Ухвали Держгірпромнагляду, що належать до його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими органами державної виконавчої влади, місцевими Радами народних депутатів та підприємствами, установами, організаціями.

Закон «Про охорону праці» поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх форм власності та видів діяльності, в тому числі на кооперативні, акціонерні, орендні, фермерські господарства, на окремих наймачів робочої сили. Закон «Про охорону праці» поширюється також на іноземних громадян і осіб без громадянства, якщо вони працюють на території України. Трудящі цих категорій мають такі самі права на охорону праці, як і громадяни України.

Нормативно-технічну базу охорони праці складають нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП\*) та нормативні (локальні) акти про охорону праці окремих підприємств. До цієї групи нормативних актів входять правила, ОСТи, норми, положення, статuti, інструкції, керівництва,

вказівки, рекомендації, вимоги, технічні умови безпеки, переліки та інші, яким надано чинність норм, обов'язкових для виконання. Державні нормативно-правові акти з охорони праці можуть затверджуватись Кабінетом Міністрів України, Держгірпромнаглядом, міністерствами та відомствами за погодженням з Держгірпромнаглядом. На законодавчому рівні було визначено, що кожен працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених Законом, нормами і правилами вимог[16].

**Система стандартів безпеки праці** – комплекс взаємопов'язаних стандартів, які містять вимоги, норми і правила, що направлені на забезпечення безпеки праці, збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Діючі ДОСТи ССБТ мають шифр 12 і поділяються на 6 підсистем:

- 0 – організаційно-методичні стандарти;
- 1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів;
- 2 – стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання;
- 3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів;
- 4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працівників;
- 5 – стандарти вимог безпеки до будинків і споруд.

В Україні розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які повинні частково замінити діючі ДОСТи і ССБТ. Нормотворення в галузі охорони праці в Україні найтісніше пов'язане з аналогічним процесом в інших країнах СНД, активно розвивається. Всі зміни і доповнення до діючих норм і правил періодично публікуються в офіційному розділі науково-виробничого журналу «Охорона праці» Держгірпромнагляду.

## **5. Всесвітня організація охорони здоров'я.**

Всесвітня організація охорони здоров'я почала функціонувати 7 квітня 1948 р. після того, як 26 держав — членів ООН ратифікували її статут. Ця дата щорічно відмічається як Всесвітній день здоров'я[16].

**Головною метою ВООЗ** є сприяння забезпеченню охорони здоров'я населення усіх країн світу. Текст Уставу ВООЗ можна коротко сформулювати як «Право на здоров'я».

У Статуті зафіксовано, що головною метою ВООЗ є «досягнення всіма народами якомога вищого рівня здоров'я», при цьому сам термін «здоров'я» визначається як «стан повного фізичного, духовного та соціального добробуту, а не тільки відсутність хвороб та фізичних дефектів». Підкреслювалося, що «уряди несуть відповідальність за здоров'я своїх народів, і ця відповідальність потребує вживання відповідних заходів соціального характеру та в галузі охорони здоров'я». Статут проголошував, що «здоров'я усіх народів є головним фактором у досягненні миру та безпеки і залежить від повного співробітництва окремих осіб та держав». Цей документ визначає найважливіші функції ВООЗ, регламентує діяльність її головних органів та відносини із державами-членами. Вперше в міжнародній

практиці здоров'я було проголошено одним із невід'ємних прав людини незалежно від раси, релігії, політичних поглядів, соціального та економічного становища.

**Першочерговим завданням ВООЗ** є забезпечення «Здоров'я для всіх», що дало змогу розробити глобальну стратегію виконання цієї програми. Стратегія, здійснення якої потребує об'єднаних зусиль урядів та народів, заснована на принципі налагодження первинної медико-санітарної допомоги.

До неї входять вісім головних *складових елементів*: просвітницька робота, пов'язана із роз'ясненням суті проблем охорони здоров'я; належне забезпечення продуктами харчування; безпечна для здоров'я вода та санітарія; охорона здоров'я матері та дитини, включаючи планування сім'ї; імунізація населення від основних інфекційних хвороб; профілактика місцевих захворювань та контроль над ними; належне лікування загальнорозповсюджених хвороб та травм; забезпечення основними лікарськими засобами.

ВООЗ[16]:

- допомагає країнам зміцнювати їхні системи охорони здоров'я шляхом створення інфраструктури, включаючи, як особливо важливий елемент, підготовку медичних кадрів, а також медичне обслуговування окремих осіб, родин та населення в цілому.

- сприяє проведенню досліджень, необхідних для розробки відповідних технологій, що стосуються всіх аспектів охорони здоров'я, включаючи харчування, охорону здоров'я матері та дитини, екологічну безпеку, психічне здоров'я, боротьбу із специфічними хворобами, попередження нещасних випадків, медичне обслуговування та реабілітацію.

- виконує функції міжнародного центру, який займається накопиченням необхідної технічної та наукової інформації. 80-ті роки були проголошені Міжнародним десятиліттям постачання питною водою та санітарії, у проведенні якого важливу роль відіграла ВООЗ, приділяючи велику увагу проблемам постачання безпечною для здоров'я водою та ліквідації відходів відповідно до санітарних вимог.

- проводила всесвітню кампанію з ефективною імунізацією дітей до 1990 р. з метою профілактики шести основних інфекційних дитячих хвороб — дифтерії, кору, поліомієліту к правця, туберкульозу та коклюшу.

- надає консультації урядам з питань планування системи охорони здоров'я, виконує великі програми досліджень хвороби серця, залежності від наркотичних речовин, онкологічних захворювань. З метою подолання гострої нестачі медичного персоналу в окремих країнах організовано спеціальні навчальні програми. З цією ж метою щорічно надається близько 250 стипендій для навчання у різних медичних центрах.

- співпрацює із національними та регіональними організаціями по боротьбі із СНІДом

Керівним органом ВООЗ є Всесвітня асамблея охорони здоров'я, де представлені всі держави — члени організації. Асамблею скликають щороку

для розгляду роботи організації та прийняття рішень відносно політики, програми та бюджету. До складу

Виконавча рада — виконавчий орган ВООЗ — до складу якої входить 52 країни, проводить свої сесії двічі на рік (у січні та травні).

Україна — член ВООЗ з 1948 р. (3 квітня 1948 р. приєдналась до Статуту ВООЗ). З 1950 по 1991 р. — період неактивного членства України у цій організації. Поновила своє членство у 1992 р.

## Лекція № 2. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

1. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці (СУОП).
2. Розробка системи управління охороною праці (СУОП).
3. Положення про СУОП, структура та зміст його розділів.
4. Галузеві системи управління охороною праці. Служби охорони праці місцевих, регіональних державних адміністрацій та органів відповідного самоврядування.

### **1. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці (СУОП).**

У нашій країні передбачено управління охороною праці як на загальнодержавному, так і на регіональному, галузевому і виробничому рівнях. Загальні положення щодо управління охороною праці, порядок введення в дію системи управління, основні функції і завдання управління викладені в Типовому положенні про систему управління охороною праці на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях [16].

Наприклад, *на загальнодержавному (національному) рівні* суб'єктом управління може бути Кабінет Міністрів, виконавчим органом – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (до грудня 2010 р.- Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничому нагляду /Держгірпромнагляд/, назва, підпорядкованість і структура якого може змінюватись, а об'єктами управління – діяльність галузевих міністерств, обласних та місцевих державних адміністрацій по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

*На регіональному рівні* суб'єктом управління може бути відповідна державна адміністрація, а об'єкт управління – діяльність підприємств, установ та організацій, що розташовані на території даного регіону, по забезпеченню в них безпечних і здорових умов праці.

*На галузевому рівні* суб'єктом управління може бути відповідне галузеве міністерство, а об'єктами управління – діяльність підприємств, установ та організацій галузі по забезпеченню на них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єктом управління в *СУОП підприємства (виробничий рівень)*, як правило, є роботодавець чи довірена ним особа, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах - керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП підприємства є діяльність структурних підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та на підприємстві в цілому.

Для ефективною роботи СУОП необхідно приділяти значну увагу питанням *стимулювання діяльності з охорони праці*, що забезпечить зацікавленість працівників у створенні здорових та безпечних умов праці.

Стимулювання передбачає як моральні та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань стосовно безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. До числа заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

Важливою складовою системи управління охороною праці є *Фонд соціального страхування від нещасних випадків (ФССНВ)*, який забезпечує не тільки соціальний захист працюючих, але і здійснює постійний контроль за умовами праці, проводить профілактичну роботу по зменшенню рівня травматизму на виробництві, використовує економічні важелі впливу на роботодавців із метою покращення умов та безпеки праці і т. ін[16].

*Суть національної концепції розвитку в галузі управління охороною праці полягає в реалізації основних положень Конституції, Законів України та рекомендацій МОП щодо забезпечення охорони життя та здоров'я працюючих на виробництві в процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, формування як у роботодавців, так і у працівників свідомого ставлення до безпеки праці та охорони оточуючого середовища, підвищення ефективності використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів, покращення соціального захисту працюючих, а також у впровадженні нових високоефективних систем управління охороною праці та вдосконалення вже існуючих з метою комплексного розв'язання проблем в галузі охорони праці, які існують на даний час в Україні.*

Впровадження даної концепції у життя дозволить реалізувати конституційне право працюючих на належні, безпечні та здорові умови праці шляхом:

- створення та забезпечення високоефективного функціонування сучасних систем управління охороною праці на державному, регіональному та галузевому рівнях, і на рівні конкретного виробництва;
- впровадження рекомендацій МОП щодо створення нових і вдосконалення існуючих систем управління охороною праці з урахуванням національних особливостей законодавства України в галузі охорони праці;
- застосування сучасних підходів при формуванні нормативно-правової бази в галузі охорони праці з урахуванням існуючої міжнародної практики та національних особливостей;
- наукового забезпечення управління охороною праці, пріоритетної підтримки наукових досліджень, що спрямовані на подальший розвиток охорони праці та впровадження результатів науково-дослідних робіт у цій галузі;
- удосконалення існуючих систем управління щодо мотивації праці посадових осіб органів державного управління та нагляду з охорони праці і роботодавців щодо створення належних і безпечних умов праці;
- оптимізації механізму взаємодії органів державного управління

охороною праці, роботодавців, профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків (ФССНВ);

- розмежування підприємств за сферами управління охороною праці між регіональними та галузевими органами управління, чіткого розмежування сфер діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, територіальними органами Держпромгірнагляду та регіональними відділеннями ФССНВ;
- забезпечення органів державного управління та нагляду з охорони праці, служб охорони праці на підприємствах кваліфікованими спеціалістами з питань охорони праці;
- створення сучасної ефективної системи підготовки та перепідготовки спеціалістів з охорони праці;
- створення умов щодо підвищення ролі роботодавців у впровадженні нових та вдосконаленні вже існуючих систем управління охороною праці на виробництві;
- запровадження чіткої системи обліку та аналізу стану умов та безпеки праці на виробництві;
- інтенсивне впровадження економічних методів управління, контролю та нагляду з охорони праці;
- створення на виробництві умов, які забезпечували би економічну зацікавленість як роботодавців, так і працівників щодо дотримання вимог з охорони праці та захисту навколишнього середовища;
- подальшої автоматизації та комп'ютеризації роботи систем управління охороною праці.

*Національна концепція розвитку в галузі управління охороною праці може бути реалізована лише за умови скоординованих дій органів державного управління, контролю та нагляду з охорони праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, органів регіонального та місцевого самоврядування, за участю об'єднань роботодавців, профспілок та інших представницьких органів із реалізації основних напрямків соціальної політики в галузі охорони праці, і основною метою цієї концепції є забезпечення безпечних та здорових умов праці на виробництві та високій рівень соціального захисту працюючих[16].*

Україні функціонує багаторівнева СУОП, функціональними ланками якої є відповідні структури державної законодавчої і виконавчої влади різних рівнів, управлінські структури підприємств і організацій, трудових колективів.

Залежно від спрямування вирішуваних завдань всі ланки СУОП можна розділити на **дві групи**:

- ланки, що забезпечують вирішення законодавчо-нормативних, науково-технічних, соціально-економічних та інших загальних питань охорони праці;
- ланки, до функціональних обов'язків яких входить забезпечення безпеки праці в умовах конкретних організацій, підприємств.

До першої групи належать органи державної законодавчої ініціативи та органи державного управління охороною праці[16]:

- Верховна Рада України;
- Кабінет Міністрів України;
- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);
- міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
- Фонд соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань;
- місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування.

**Верховна Рада України** зі своєї ініціативи у взаємодії з відповідними структурами державної виконавчої влади визначає державну політику в сфері охорони праці, вирішує питання щодо удосконалення і розвитку законодавчої бази охорони праці, соціальні питання, пов'язані зі станом умов і охорони праці.

**Кабінет Міністрів України** забезпечує реалізацію державної політики в сфері охорони праці, виходячи із стану охорони праці в державі, організує розробку загальнодержавних програм відповідно до поліпшення цього стану, затверджує ці програми і контролює їх виконання, визначає функції органів виконавчої влади щодо вирішення питань охорони праці і нагляду за охороною праці.

**Держгірпромнагляд України** здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій сфері, розробляє за участі відповідних органів державної програми в сфері охорони праці, координує роботу державних органів і об'єднань підприємств із питань безпеки праці, розробляє і переглядає разом з компетентними органами систему показників і обліку умов і безпеки праці, здійснює міжнародне співробітництво з питань охорони праці і нагляд за охороною праці в державі тощо.

*Рішення Держгірпромнагляду України*, що відноситься до її компетенції, обов'язкові для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами державної виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, місцевими радами народних депутатів і підприємствами.

**Правовою основою СУОП є:** Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закони України «Про охорону праці» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», накази і розпорядження Президента України, розпорядження і постанови Кабінету Міністрів, Держгірпромнагляд, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства праці і соціальної політики, а також інших директивних органів України з питань охорони праці (органи Державного управління охороною праці).

*Закон України "Про охорону праці"* зобов'язує роботодавця створити на кожному 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. Згідно з цим законом **керівники підприємств зобов'язані** передбачати в посадових інструкціях працівників конкретні обов'язки, права та відповідальність за виконання відповідних функцій з питань охорони праці[16].

*Посадові інструкції повинні включати наступні розділи: загальні положення, службові функції, службові обов'язки, права, відповідальність, взаємовідносини з іншими посадовими особами відповідно до займаної посади, і в кожному із вище перелічених розділів обов'язково повинні бути розглянуті питання охорони праці.* Складаються посадові інструкції згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, який затверджений Наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 16.02.98 №24.

Одним з основних завдань керівників та спеціалістів в структурі СУОПП є створення здорових і безпечних умов праці з урахуванням вимог існуючого законодавства про працю, Закону "Про охорону праці", стандартів ССБП, відповідних норм, правил і інструкцій, та інших чинних нормативних актів з охорони праці.

*Для забезпечення у кожному структурному підрозділі підприємства, на кожному робочому місці умов праці, що відповідають вимогам чинних нормативно-правових актів з охорони праці, а також для забезпечення додержання відповідних прав працівників, які визначенні законодавством про охорону праці, роботодавець повинен, в першу чергу, забезпечити ефективне функціонування СУОПП, для чого він:*

- створює службу охорони праці і зобов'язує посадових осіб підприємства забезпечувати вирішення конкретних питань з охорони праці;
- затверджує посадові інструкції керівників структурних підрозділів підприємства щодо їх обов'язків, прав та відповідальності у сфері охорони праці та контролює виконання покладених на них функцій;
- приймає участь у розробці колективного договору в розділі охорони праці;
- реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці та підвищення існуючого рівня безпеки виробництва;
- здійснює необхідні профілактичні заходи в сфері охорони праці;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків та професійних захворювань, здійснює контроль за виконанням профілактичних заходів, визначених в результаті роботи комісій з розслідування нещасних випадків;
- впроваджує прогресивні безпечні технології, досягнення науки та техніки в галузі охорони праці, засоби автоматизації та механізації виробництва, існуючий позитивний досвід в сфері охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель, споруд та об'єктів, виробничого обладнання та устаткування, а також моніторинг за їх технічним станом;
- організовує проведення аудиту з питань охорони праці, лабораторних досліджень параметрів виробничого середовища, оцінку технічного

стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць на відповідність Гігієнічній класифікації умов праці в порядку і терміни, що встановлені законодавством, і за підсумками атестації вживає заходи щодо усунення виявлених недоліків;

- розробляє і затверджує необхідні положення, інструкції та інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- встановлює відповідно до державних нормативно-правових актів правила виконання робіт та поведінки працівників на території підприємства, на будівельних майданчиках, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях;
- безкоштовно забезпечує працівників необхідною нормативно-правовою документацією з питань охорони праці;
- здійснює постійний контроль за додержанням працівниками технологічних нормативів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, а також за використанням засобів колективного та індивідуального захисту;
- організовує пропаганду щодо безпечних методів праці;
- вживає відповідні заходи щодо допомоги потерпілим від нещасних випадків, пожеж та аварій, залучає, в разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій, професійні рятувальні формування;
- організовує з працівниками ефективне співробітництво в галузі охорони праці тощо.

*Роботодавець безпосередньо несе відповідальність за ефективність функціонування СУОПП та виконання вимог діючих нормативно-правових актів та чинного законодавства з охорони праці.*

Що стосується інших посадових осіб підприємства, то основну роботу з охорони праці у вище перелічених напрямках, як правило, повинен проводити головний інженер[16].

*Забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві неможливе без знання і виконання працівниками всіх вимог нормативних актів про охорону праці, що стосуються їхньої роботи, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням, використання засобів індивідуального та колективного захисту, додержання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, співробітництва з роботодавцем у справі охорони праці.*

**Обов'язком працівника** насамперед є старанне ставлення до усіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець по вивченню вимог нормативних актів з охорони праці, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва[16]. Кожен працівник повинен знати, що Закон "Про охорону праці" забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці. Якщо роботодавець не дотримується строків проведення чергового навчання (інструктажу), то працівник вправі про це нагадати відповідному керівникові, а на прохання працівника проводиться додатковий інструктаж з питань охорони праці. Після навчання (інструктажу)

працівник повинен отримати інструкцію з охорони праці за його професією.

*Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором. У колективному договорі, як правило, містяться зобов'язання працівників ретельно вивчати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати встановлений порядок безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов'язків та професій, а також правила поведінки на території підприємства у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках і робочих місцях; брати активну участь і проявляти ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці, вносити раціоналізаторські та інші пропозиції з цих питань тощо.*

*Невиконання працівником вимог нормативних актів з охорони праці є порушенням трудової дисципліни, яке тягне за собою застосування до порушника дисциплінарних стягнень згідно з чинним законодавством (догана, звільнення з роботи)*

*На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до "Типового положення про службу охорони праці" НПАОП 0.00-4.35-04, затвердженого наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 15.11. 2004 р. №255, зареєстрованому в Міністерстві Юстиції України 01.12. 2004 р. за №1526/10125.*

*Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб[16].*

*Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.*

*Згідно Типового положення про службу охорони праці ця служба виконує такі основні функції:*

- *опрацьовує ефективну цілісну систему управління охороною праці, сприяє удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи;*
- *проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці;*
- *складає разом зі структурними підрозділами підприємства комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (підвищення існуючого рівня охорони праці, якщо встановлені норми досягнуті), а також розділ "Охорона праці" у колективному договорі;*
- *проводить для працівників вступний інструктаж з питань охорони праці;*
- *організовує: забезпечення працюючих нормативними актами з охорони праці; паспортизацію цехів, дільниць, робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці; облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій; підготовку статистичних звітів підприємства з питань охорони праці; розробку перспективних та поточних планів роботи підприємства щодо створення*

безпечних та нешкідливих умов праці; роботу методичного кабінету охорони праці, пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, розповсюдження засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів; допомогу комісії з питань охорони праці підприємства в опрацюванні необхідних матеріалів та реалізації її рекомендацій; підвищення кваліфікації і перевірку знань посадових осіб з питань охорони праці;

- бере участь у: розслідуванні нещасних випадків та аварій; роботі комісії з питань охорони праці підприємства; роботі комісій по введенню в дію, реконструкції або технічного переозброєння об'єктів виробничого та соціального призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування; розробці положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють в межах підприємства; роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці;
- сприяє впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, у тому числі ергономіки і прогресивних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працюючих, захисту населення та навколишнього середовища;
- розглядає листи, заяви та скарги працюючих з питань охорони праці;
- надає методичну допомогу керівникам структурних підрозділів підприємства у розробці заходів з питань охорони праці;
- готує проекти наказів та розпоряджень з питань охорони праці, загальних для всього підприємства;
- розглядає факти наявності виробничих ситуацій небезпечних для життя чи здоров'я працівників або людей, які їх оточують, і навколишнього природного середовища, а також у випадку відмови з цих причин працівників від виконання дорученої їм роботи;
- контролює: дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці; виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій та подань уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці; використання за призначенням коштів фонду охорони праці; здійснює зв'язок з медичними закладами, з науковими та іншими організаціями з питань охорони праці, організовує впровадження їх рекомендацій.

*Спеціалісти служби охорони праці мають право представляти підприємство в державних та громадських установах при розгляді питань охорони праці, безперешкодно в будь-який час відвідувати виробничі об'єкти, структурні підрозділи підприємства, порушувати клопотання про заохочення працівників, котрі беруть активну участь у підвищенні безпеки та покращенні умов праці, а у разі виявлення порушень охорони праці:*

- - видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати

від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;

- - вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- - надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

*Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець [16].*

## **2. Розробка системи управління охороною праці (СУОП).**

Система управління охороною праці в галузі (СУОПГ) є складовою частиною системи управління охороною праці в державі та системи управління функціонуванням галузі в цілому.

Для розробки системи управління безпекою праці в галузі, необхідно вивчити і проаналізувати галузеві чинники, що впливають на умови діяльності працівників, залежно від специфіки тих чи інших видів робіт.

Галузеві чинники, що формують умови праці, умовно поділяються на *чотири групи*:

1. Санітарно-гігієнічні (освітленість, мікрокліматичні умови, вібрація, шум, різні види випромінювань, біологічні чинники та ін.);
2. Психофізіологічні (фізичні і нервово психічні навантаження, монотонність або інтенсивність трудових процесів, режим праці та відпочинку, ступінь ризику, травмонебезпечність);
3. Соціально-психологічні (мікроклімат у колективі, групові та міжгрупові відносини та ін.);
4. Естетичні (архітектурно-художнє оформлення інтер'єрів, художньо-конструкторські особливості робочого місця).

До основних напрямків, за якими повинна розроблятися СУОПГ слід віднести:

- розробку, конструювання та впровадження нових, безпечних технічних систем, машин, механізмів, обладнання і технологічних процесів;
- ліквідацію небезпечних і шкідливих чинників в умовах діючих галузевих організацій;
- розробку комплексу соціальних і санітарно-оздоровчих заходів для створення комфортних умов праці;
- покращення культури виробництва, промислової естетики;
- впровадження стандартів безпеки праці ССБП;
- дотримання правил, норм, інструкцій з техніки безпеки і виробничої санітарії;

- підвищення кваліфікації робітників та інженерно-технічних працівників;
- підвищення технологічної та трудової дисципліни. Система управління безпекою праці в умовах галузі не повинна замикатися в установлених рамках, вона має носити динамічний характер і постійно розвиватися і вдосконалюватися. Вдосконалення профілактичної роботи з техніки безпеки дає можливість комплексно вирішувати питання зменшення виробничого травматизму та рівня професійної захворюваності.

*Система управління безпеки праці* - це комплекс профілактичних заходів, спрямованих на підвищення рівня безпеки у всіх організаціях, установах і навчальних закладах незалежно від форм господарювання.

Вся профілактична робота по організації здорових і безпечних умов праці на галузевих об'єктах передбачає централізоване керівництво цими питаннями зі сторони міністерств і відомств та широким залученням трудових колективів і служб охорони праці, всіх структурних підрозділів галузевих об'єктів.

*СУОПГ передбачає такі організаційні заходи:*

- щоденний розгляд питань охорони праці в низових ланках галузевих об'єктів.
- звіти керівників структурних підрозділів про стан техніки безпеки, про кількість виявлення порушень внаслідок щоденних перевірок охорони праці на робочих місцях.

***До основних функцій управління охороною праці (УОП) належать:***

- *прогнозування і планування робіт із охорони праці;*
- *організація та координація робіт із охорони праці;*
- *стимулювання роботи по вдосконаленню охорони праці;*
- *облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;*
- *контроль за станом охорони праці та функціонуванням УОП.*

*Основні завдання управління охороною праці можна сформулювати коротко – забезпечення дотримання вимог НПАОП щодо безпеки умов праці та безпеки технологічних процесів і виробничого обладнання, а також впровадження національної концепції розвитку в сфері управління охороною праці.*

*Розшифровка цих завдань включає:*

- *опрацювання заходів щодо впровадження національної концепції розвитку в сфері управління охороною праці на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях;*
- *удосконалення нормативної бази з питань охорони праці, організаційно-методичного керівництва та інформаційного забезпечення;*
- *навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;*
- *забезпечення безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;*
- *професійний добір працівників з окремих професій;*
- *нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;*

- *забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального захисту;*
- *забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;*
- *організація лікувально-профілактичного обслуговування;*
- *підвищення соціального захисту працюючих (обов'язкове страхування працівників від нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві);*
- *стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;*
- *впровадження позитивного світового досвіду у сфері охорони праці.*

Завдання СУОПГ полягає в тому, щоб об'єднати зусилля різних структурних підрозділів галузевих об'єктів щодо охорони праці для вирішення найважливіших питань безпеки виробничих процесів. Ці завдання вирішуються за рахунок прогнозування і планування, належного контролю при виконанні робіт щодо обліку і аналізу травматизму, а також активізації і стимулювання робіт з охорони праці.

*Функція прогнозування та планування роботи з охорони праці*, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці на виробництві. Планування роботи з охорони праці на виробництві поділяється на перспективне, поточне та оперативне[16].

*Перспективне планування* вміщує найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові заходи, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану щодо покращення стану охорони праці.

*Поточне планування* здійснюється у межах календарного року через розроблення відповідних заходів у розділі "Охорона праці" колективного договору.

*Оперативне планування* роботи з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі по підприємству, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів, як додатку до наказу.

Процес планування заходів з охорони праці, як і реалізація будь-якої іншої управлінської функції, повинен здійснюватися в три етапи:

- 1 – оцінка ситуації чи стану об'єкта управління (оцінка стану безпеки праці і виробничого середовища на підприємстві);
- 2 – пошук шляхів і способів впливу на ситуацію (визначення варіантів заходів, які можуть вплинути на стан охорони праці);

3 – вибір і обґрунтування оптимального способу дій для поліпшення ситуації (визначення раціонального переліку заходів із охорони праці для включення їх у план чи колективний договір).

Застосовуючи РОП, визначають пріоритети виявлених невідповідностей, тобто черговість усунення встановлених порушень у залежності від їх вагомості, можливих негативних наслідків і очікуваної частоти проявів цих наслідків у вигляді травм чи профзахворювань.

*Планувальні заходи* комплексного плану з охорони праці передбачають такі пункти:

1. Перспективність.
2. Вибір основного напрямку.
3. Елементи безперервності.

Перспективність комплексного плану означає розробку заходів з охорони праці в умовах галузі на 5 років.

Вибір основних напрямків передбачає визначення першочергового розподілення матеріальних, трудових і фінансових ресурсів галузевого об'єкту.

Безперервність планування передбачає відповідну зміну комплексних перспективних планів, коли з часом виявляються неврахованими чинники, що можуть впливати на виробничу діяльність.

Основою для комплексних планів поліпшення умов охорони праці і санітарно-оздоровчих заходів є дані паспортів про технічний і санітарний стан структурних підрозділів галузевих об'єктів. Вихідними даними для комплексного планування є аналіз стану техніки безпеки і виробничої санітарії, виробничого травматизму і аварійності в галузі, а також перелік організаційно-технічних заходів, попередньо складених, для кожного структурного підрозділу галузевої організації.

Сюди повинні входити заходи щодо заміни морально і фізично застарілого обладнання, модернізації і реконструкції діючих технологічних процесів, будівель і споруд, а також підвищення і оснащення дільниць засобами технічної безпеки.

При розробці комплексних планів необхідно враховувати засоби захисту повітряного і водного середовища, скорочення числа працюючих у шкідливих і тяжких умовах праці, поліпшення умов праці жінок, підвищення рівня технічної естетики, поліпшення санітарно-побутового обслуговування працюючих, ліквідацію шкідливих і небезпечних виробничих чинників на галузевих об'єктах.

При розробці комплексних планів вказується термін виконання, вартість робіт і відповідальні особи, а також результати, що очікуються від їх впровадження.

Довготривале планування дає можливість розробляти і впроваджувати заходи, спрямовані на підвищення рівня безпеки праці на всіх технологічних ділянках навчальних закладів. Основою для розробки комплексних планів у навчальних закладах має стати аналіз виробничого травматизму, професійної захворюваності, та умов праці. Такий аналіз розробляється на підставі актів

про нещасні випадки, лікарняних листів про тимчасову втрату неприцездатності. Важлива паспортизація умов праці, перелік небезпечних та шкідливих виробничих чинників та даних санітарно-технічних паспортів галузевих об'єктів.

**Всю інформацію, необхідну для СУОПГ**, умовно можна поділити на *нормативну і пізнавальну* (обізнаність, поінформованість). Нормативна інформація дає уяву про необхідний стан об'єкту, а пізнавальна дає характеристику його дійсного стану.

Нормативна інформація є досить стійкою, тобто такою, що відображає всі параметри і норми виробничого середовища згідно чинного законодавства за відповідний період часу для керованого об'єкту, а пізнавальна постійно змінюється.

Діяльність керівника будь-якого структурного підрозділу з охорони праці є нормативною тому, що вона регламентується рішеннями різних державних і урядових органів.

До нормативної інформації з охорони праці належать, перш за все, норми права. Вони встановлюються державними органами і спрямовуються на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та на поліпшення умов праці.

Норми права виражають волю держави, що ґрунтується на об'єктивних законах природи та суспільства, вносять в суспільні виробничі відношення необхідний порядок, визначають і регламентують поведінку людей, що спонукає їх до ефективної та продуктивної діяльності.

Усі законодавчі акти, що визначають вимоги щодо попередження травматизму і професійних захворювань, утворюють один з розділів трудового права розділ охорони праці.

Усі правові норми, що регламентують діяльність у сфері технічної безпеки, забезпечують проведення єдиної загальнодержавної політики з найважливіших питань охорони праці та оперативно відображають вимоги законів.

***Норми з охорони праці*** умовно можна поділити на дві групи.

До *першої групи* належать технічні норми, що визначають взаємовідносини людини з предметами та знаряддями праці. Вони є найбільш точними і однозначними.

До *другої групи* належать правові норми, що регламентують діяння та поведінку людини в умовах виробництва і, на відміну від технічних, є більш абстрактними.

Правові норми з охорони праці розробляються і затверджуються вищими державними органами. Ці документи є нормативними і обов'язковими для виконання всіма галузевими об'єктами господарювання.

До пізнавальної інформації з охорони праці належать чинники виробничого середовища, що дають можливість визначити ступінь їх відповідності нормативам.

Якщо відхилення з деяких питань охорони праці має місце у галузевих

організаціях, то пізнавальна інформація є підставою для корекції та приведення їх до нормативних значень шляхом розробки комплексу ефективних заходів. Тому ця інформація має бути своєчасною, достовірною і виражатися у тих самих одиницях, що і нормативна.

Сьогодні чітко визначена система збору, зберігання, передавання та використання інформації, а саме, про:

1. Рівень виробничого травматизму, загальних і професійних захворювань;
2. Стан санітарно-побутового забезпечення працюючих;
3. Рівень механізації та автоматизації виробничих процесів;
4. Стан будівель, споруд, обладнання, території;
5. Рівень організації праці, режим праці і відпочинку;
6. Рівень кваліфікації персоналу, стан трудової і виробничої дисципліни.

Джерелом пізнавальної інформації про стан охорони праці на галузевих об'єктах є: акти комплексних обстежень і перевірок, акти про нещасні випадки і професійні захворювання, приписи органів державного нагляду, акти розслідування аварій, пожеж і ін.

Відповідно до діючих в умовах галузі положень, керівники встановлюють єдиний порядок роботи з охорони праці в структурних підрозділах, здійснюють оперативний контроль за станом охорони праці. З цією метою на оперативних нарадах заслуховуються звіти про виконання заходів з охорони праці, про нещасні випадки, які мали місце за минулий період, і розробляються запобіжні заходи. Керівники галузевих підрозділів раз на місяць розглядають стан охорони праці в одному або декількох структурних підрозділах, заслуховують звіти начальників дільниць і головних спеціалістів про проведену з охорони праці роботу і вживають оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків і створення на об'єкті безпечних умов праці.

Керівники галузевих об'єктів здійснюють безпосереднє керівництво роботою з охорони праці у підвідомчих дільницях. Згідно графіка вони раз на місяць перевіряють стан техніки безпеки, санітарні умови, пожежну безпеку. Результати таких перевірок оформляють розпорядженнями і наказами, де вказано конкретні строки виконання і відповідальні за це особи.

Служба охорони праці галузевих об'єктів здійснює оперативне і методичне керівництво роботами з охорони праці, заслуховує звіти структурних підрозділів про стан охорони праці і, при необхідності, вносить пропозиції керівнику організації про притягнення до дисциплінарної відповідальності винних у порушенні нормативних та законодавчих актів.

При виявленні грубих порушень правил та норм з охорони праці працівники служби вживають заходів щодо їх оперативного усунення або призупинення робіт на окремих дільницях, якщо це загрожує здоров'ю або життю працівників.

Служба охорони праці галузевих об'єктів має право не допускати до роботи тих, хто грубо порушує правила техніки безпеки та виробничі санітарні норми.

Безпосереднє керівництво всіма роботами з охорони праці в

структурних підрозділах покладається на їх керівників. Керівники структурних підрозділів проводять аналіз безпеки виробничого обладнання, технологічних процесів і вживають заходів щодо підвищення рівня безпеки в умовах виробництва.

Вони проводять перевірку дотримання стандартів, правил техніки безпеки і норм виробничої санітарії на всіх дільницях, при необхідності вживають заходів дисциплінарного впливу та здійснюють організацію навчання.

Найоптимальніший шлях боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями на виробництві – це попередження працюючих про ці небезпеки, зокрема, навчання тому, як запобігати їх виникненню. Навчання, системне та систематичне підвищення рівня знань працівників на виробництві – один з основних принципів державної політики в галузі охорони праці, фундаментальна основа виробничої безпеки та санітарії, необхідна умова удосконалення управління охороною праці і забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

*До основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій та методологічних основ діючої в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці належать:*

- наступність та безперервність навчання з питань та охорони праці усіх вікових категорій населення України;
- навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих;
- навчання з питань охорони праці студентів вищих навчальних закладів освіти та учнів професійно-технічних закладів освіти;
- навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, при прийнятті на роботу та в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботах, де є потреба у професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт.

*Основним нормативним документом, що встановлює порядок та види навчання і перевірки знань з охорони праці є "Типове положення про навчання з питань охорони праці", затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 17.02.99 р. №27. Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці.*

*Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, асоціаціями, концернами, корпораціями, іншими об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та видів діяльності.*

На підприємствах на основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва та вимог державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці, розроблюються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці,

формується плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими повинні бути ознайомлені працівники.

Працівники підприємств при прийнятті на роботу і періодично в процесі роботи, а вихованці, учні і студенти під час навчально-виховного процесу повинні проходити навчання і перевірку знань згідно з вимогами Типового положення. Особи, які суміщають професії, проходять навчання та інструктажі з охорони праці як з їх основних професій, так і з професій за сумісництвом. Допуск до роботи (виконання навчальних практичних завдань) без навчання і перевірки знань з питань охорони праці забороняється.

Навчання з питань охорони праці та відповідна перевірка знань можуть проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних технічних засобів навчання: аудіовізуальних засобів, комп'ютерних навчально-контролюючих систем, комп'ютерних тренажерів тощо.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за тими нормативними актами про охорону праці, додержання яких входить до їх службових обов'язків. Формою перевірки знань працівників є іспит, який проводиться за екзаменаційними білетами у вигляді усного опитування або шляхом тестування на автоекзаменаторі з наступним усним опитуванням. Результати перевірки знань працівників з питань охорони праці оформлюються протоколом. Особам, які при перевірці знань виявили задовільні результати, видаються посвідчення.

*Відповідальність за організацію і здійснення навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці покладається на керівника підприємства, в структурних підрозділах (цеху, дільниці, лабораторії, майстерні тощо) - на керівників цих підрозділів, а контроль - на службу охорони праці.*

Контроль за дотриманням вимог Типового положення про навчання з питань охорони праці здійснюють органи державного нагляду за охороною праці та служби охорони праці центральних та місцевих органів виконавчої влади.

Система навчання нормам і правилам з охорони праці на підприємствах галузі включає такі заходи:

- 1.Проведення всіх видів інструктажів з техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежної охорони;
- 2.Розробку і видачу працівникам інструкцій з техніки безпеки, що встановлюють порядок виконання робіт і правила поведіння у виробничих приміщеннях і на територіях галузевих організацій.
- 3.Навчання нормам і правилам охорони праці на спеціальних курсах, атестацію і переатестацію інженерно-технічних працівників і робітників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою.

### **3. Положення про СУОП, структура та зміст її розділів.**

*Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП) - це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці.*

*СУОПП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб та працівників підприємства щодо виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій[16].*

*Створення СУОПП – це, в першу чергу, визначення керівництвом підприємства політики в галузі охорони праці, а саме працезахоронної політики стосовно зобов'язань, намірів та заходів в сфері охорони праці, визначення мети роботи СУОП, об'єкта та органів управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, створення ефективно діючих систем мотивації, контролю та обліку, аналізу, аудиту і моніторингу СУОПП, оцінка ризиків, розробка та впровадження комп'ютеризованих технологій управління, забезпечення відповідного контролю за ефективністю роботи СУОПП, створення умов для її надійного функціонування і подальшого вдосконалення.*

*Мета управління охороною праці на підприємстві – це реалізація конституційних прав працівників та забезпечення вимог нормативно-правових актів щодо збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, покращення виробничого середовища, запобігання травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.*

*Об'єктом управління охороною праці на підприємстві є діяльність роботодавця або довіреної ним особи, керівників структурних підрозділів, функціональних служб і всього колективу підприємства для забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, цехах і підприємства в цілому, попередження травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.*

*Управління охороною праці на підприємстві здійснює роботодавець або довірена ним особа, а в цехах, виробничих ділянках, службах тощо – керівники відповідних служб і підрозділів[16].*

*Виконання вимог нормативно-правових актів про охорону праці здійснюється на підприємстві шляхом забезпечення ефективного функціонування СУОПП, тобто шляхом планомірного і своєчасного виконання всіх завдань і функцій управління охороною праці на виробництві.*

**Основні завдання СУОПП:**

- запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням, пожежам та аваріям;
- дотримання вимог колективних договорів, законодавства і нормативно-правових актів з охорони праці;
- виховання самосвідомості працівників підприємства з питань безпеки праці з метою їх ставлення до них, як до головних своїх обов'язків;
- залучення працівників підприємства до планування, організації, мотивації, контролю та оцінки ефективності заходів з охорони праці;
- визначення і розподіл обов'язків, прав і відповідальності за стан охорони праці між всіма керівниками підприємства;
- забезпечення необхідної компетенції посадових осіб, спеціалістів та всіх працівників в питаннях, що пов'язані з виконанням покладених на них обов'язків, розумінням своїх прав, обов'язків і відповідальності;
- раціональне розподілення фінансових, матеріальних та людських ресурсів для забезпечення ефективного функціонування СУОПП;
- забезпечення працівникам соціальних гарантій в сфері охорони праці у колективному договорі (угоді, трудовому договорі);
- постійне підвищення ефективності функціонування СУОПП.

*Заходи з охорони праці, які можуть здійснюватися за рахунок фондів охорони праці підприємств, затверджені наказом Держнаглядохоронпраці від 02.06.99 №102. До таких заходів відносяться:*

- атестація робочих місць на їх відповідність вимогам чинних нормативних актів з охорони праці;
- забезпечення працюючих спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
- реалізація заходів щодо усунення можливого безпосереднього впливу на працюючих шкідливих речовин і матеріалів та інших небезпечних та шкідливих виробничих факторів;
- застосування систем автоматичного контролю та сигналізації наявності шкідливих та небезпечних виробничих факторів, пристроїв аварійного вимкнення виробничого устаткування та комунікацій у разі виникнення небезпеки для працюючих;
- установка додаткового обладнання та пристроїв, які забезпечують захист працюючих від ураження електричним струмом, дії статичної електрики та розрядів блискавок;
- впровадження та обладнання спеціальних механізмів, пристроїв і площадок з метою забезпечення зручного та безпечного виконання робіт на висоті;
- приведення рівнів шуму, вібрації, ультразвуку, іонізуючих та інших шкідливих випромінювань на робочих місцях у відповідність до вимог чинних нормативних актів;
- розробка, виготовлення і монтаж нових та реконструкція існуючих: вентиляційних систем; систем кондиціонування; аспіраційних, пило- та газоуловлювальних пристроїв; систем природного та штучного

освітлення; систем опалення; теплових та водяних завіс; повітряних душів; евакуаційних виходів та місць масового переходу працюючих тощо;

- механізація прибирання виробничих приміщень від відходів виробництва, очищення повітроводів вентиляційних систем, освітлювальної арматури, вікон, світлових ліхтарів тощо;
- проведення експертизи технічного стану виробничих будівель та споруд, експертизи та діагностики потенційно небезпечних об'єктів, устаткування тощо;
- створення кабінетів, куточків, виставок з питань охорони праці, придбання необхідних нормативних документів, плакатів, поліграфічної продукції, навчальних посібників та іншої літератури, обладнання тощо;
- навчання працівників безпечним методам праці, проведення семінарів з питань охорони праці;
- оснащення виробничих приміщень сигнальними кольорами та знаками безпеки відповідно до правил та стандартів з безпеки праці;
- попередження дорожньо-транспортних пригод на території підприємства;
- реконструкція та оснащення сучасним обладнанням санітарно-побутових приміщень, місць організованого відпочинку працюючих;
- обладнання фізкультурно-оздоровчих кімнат, придбання з цією метою спортивного інвентарю, лікувальних та оздоровчих препаратів і медикаментів, як для профілактики профзахворювань, так і для реабілітації здоров'я постраждалих від нещасних випадків на виробництві;
- заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють над поліпшенням стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- проведення профілактичних медичних оглядів працюючих, оплата медичних послуг спеціалістів з діагностики та лікування працівників, які потерпіли внаслідок професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві;
- відшкодування підприємствам, установам та організаціям витрат на відрядження своїх працівників у разі, якщо вони є членами комісії із спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві, або у разі їх залучення до проведення експертиз тощо.

**Державне управління суспільним виробництвом** – це свідоме регулювання державою суспільного виробництва з метою підвищення його ефективності та задоволення матеріальних, духовних і культурних потреб громадян.

Державне управління суспільним виробництвом поділяється на галузеве та територіальне.

Галузеве управління спрямовується на вирішення основного завдання галузі – задоволення потреб економіки в окремих видах продукції, робіт і послуг.

Територіальне управління – це управління, яке визначається політичним та адміністративно-територіальним устроєм країни і спрямоване на успішне виконання відповідних функцій даної території країни, в першу чергу, на створення необхідних умов для всебічного та ефективного розвитку територіальних складових національної економіки[16].

Територіальне управління може здійснюватися на загальнодержавному (національному) та регіональному (місцевому) рівнях. Регіональний рівень – це, в першу чергу, Автономна республіка Крим, області, адміністративні райони, а також міста Київ та Севастополь, місцевий рівень – це міста, селища, села, адміністративні райони в містах обласного підпорядкування.

З метою забезпечення виконання вимог законів і нормативно-правових актів із охорони праці, виявлення відхилень від них із метою вживання відповідних заходів до їх усунення, в Україні створена система державного нагляду та контролю з цих питань.

*Державний нагляд - діяльність відповідних уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів та ін.), спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання та працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів із охорони праці[16].*

*Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів із охорони праці відповідно до Закону "Про охорону праці" здійснюють:*

- ❖ спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці / Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України /;
- ❖ спеціально уповноважений державний орган із питань гігієни праці /Державна санітарно-епідеміологічна служба України/;
- ❖ спеціально уповноважений державний орган із питань радіаційної безпеки /Державна інспекція ядерного регулювання України/;
- ❖ спеціально уповноважений державний орган із питань пожежної безпеки /Державний департамент пожежної безпеки (Держпожбезпеки) - урядовий орган державного нагляду у сфері пожежної безпеки, що діє у складі МНС/.

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

*Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України "Про охорону праці", "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.*

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України та

підпорядкованими йому прокурорами.

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

#### **4. Галузеві системи управління охороною праці. Служби охорони праці місцевих, регіональних державних адміністрацій та органів відповідного самоврядування.**

Управління охороною праці (УОП) умовно має три основних центри, які саме і здійснюють комплексне управління охороною праці, це:

- держава (Кабінет Міністрів України; галузеві Міністерства; державні наглядові органи; органи виконавчої влади та самоврядування);
- роботодавці ( власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств);
- працівники (трудові колектив підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).

*В усіх трьох вищезгаданих центрах (держава, роботодавці та працівники) управління охороною праці може здійснюватися на декількох рівнях, а саме[16]:*

- загальнодержавному (національному) рівні;
- регіональному рівні;
- галузевому рівні;
- виробничому рівні (рівень підприємства).

*На загальнодержавному рівні управління охороною праці здійснює:*

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (до 09.12.2010 р.- Держгірпромнагляд, функції якого Указом Президента України від 09.12.2010 покладено на Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України та Державну інспекцію техногенної безпеки України);

- Генеральна Прокуратура;
- ФССНВ;
- Спілка промисловців та підприємців України;
- Центральні всеукраїнські органи об'єднань профспілок тощо.

*На регіональному рівні:*

- Рада міністрів Автономної республіки Крим;
- місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;
- територіальні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- регіональні органи об'єднань профспілок;
- регіональні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) тощо.

*На галузевому рівні:*

- галузеві міністерства: Міністерство охорони здоров'я (МОЗ),

Міністерство соціальної політики, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій (МНС), Міністерство аграрної політики та продовольства України, України Міністерство екології та природних ресурсів України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, та інші міністерства;

- Державна архітектурно-будівельна інспекція України;
- Центральні органи об'єднань профспілок у галузі;
- Центральні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) у галузі;
- Центральні органи виконавчої влади тощо.

*На виробничому рівні:*

- роботодавець чи уповноважена ним особа;
- служба охорони праці підприємства; керівники відповідних структурних підрозділів і служб підприємства тощо.

**Державне управління** охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);
- міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
- місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування.

**Кабінет Міністрів України:**

- ◆ забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- ◆ подає на затвердження Верховної Ради України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- ◆ спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- ◆ запроваджує єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

**Державний нагляд** за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій та органів

місцевого самоврядування, їм не підзвітні й не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Законами України «Про охорону праці», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи[16].

**Управління охороною праці на регіональному рівні** (УОПРР) забезпечують органи управління адміністративно-територіальних одиниць, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану, планомірну діяльність у сфері охорони праці з метою забезпечення здоров'я та працездатності працівників підприємств, установ та організацій на підпорядкованій їм території[16].

#### **Основні принципи функціонування УОПРР :**

- здійснення державної політики в галузі охорони праці, в першу чергу, це забезпечення пріоритету життя та здоров'я працюючих, повної відповідальності керівників підприємств, установ та організацій за створення безпечних умов праці, запобігання травматизму, профзахворювань, аварій та пожеж, забезпечення гарантій прав працюючих на охорону праці;
- координація діяльності всіх суб'єктів управління з метою виконання поставлених завдань і заходів щодо створення здорових та безпечних умов праці;
- додержання чіткої виконавчої дисципліни представниками державної влади та керівниками підприємств, установ та організацій, трудової та технологічної дисципліни працівниками підприємств;
- забезпечення нерозривного зв'язку між процесами виробничої і управлінської діяльності та застосуванням і впровадженням засобів та заходів щодо підвищення рівня безпеки та покращення умов праці і виробничого середовища;
- економічна зацікавленість як власників підприємств, так і працюючих на них, у підвищенні рівня безпеки та поліпшенні умов праці.

**Об'єктом управління охороною праці на регіональному рівні є діяльність роботодавців, керівників підприємств, установ та організацій, їх працівників, контролюючих та наглядових органів, органів соціального страхування щодо забезпечення на підприємствах, установах та організаціях вимог нормативно-правових актів з охорони праці, виявлення ризиків і запобігання від нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та пожеж.**

**Управління охороною праці на регіональному рівні здійснюють (ст. 41 "Закону України з охорони праці"):**

- Автономна Республіка Крим – Рада міністрів;
- по області – обласна державна адміністрація;
- в районах – районні державні адміністрації;
- в містах, селищах та селах – виконавчі органи (комітети) відповідних рад.

**Відповідальними керівниками органів управління** охороною праці є:

- Автономна Республіка Крим – Голова Ради міністрів;
- на рівні області – Голова обласної державної адміністрації;
- на рівні району – Голова районної державної адміністрації;
- на рівні міста, селища, села – Голова відповідного виконавчого органу (комітету) ради.

Функціонування регіональних систем управління охороною праці (РСУОП) забезпечується за рахунок створення комплексу наступних підсистем:

- ❖ *нормативно-правової;*
- ❖ *організаційно-управлінської;*
- ❖ *фінансово-економічної;*
- ❖ *матеріально-технічної;*
- ❖ *інформаційної;*
- ❖ *кадрової;*
- ❖ *наукової.*

*У першу чергу, функціонування РСУОП вимагає:*

- створення (придбання) нормативно-правових актів та методичних матеріалів з охорони праці;
- вдосконалення існуючих та розробки нових нормативно-правових актів та методичних матеріалів.
- оцінку відповідності діяльності посадових осіб і працівників вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;
- вжиття відповідних заходів щодо порушників нормативно-правових актів.

**Законами «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування»** передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Отже, порушення цих прав, пов'язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об'єктом та предметом діяльності місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування.

Закон «Про охорону праці» передбачає, що Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:

— забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

— формують за участю представників профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечують виконання 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;

— забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів щодо проведення атестації робочих місць на відповідність

нормативно-правовим актам з охорони праці; — вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;

— здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій у складі Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій створюються структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, а також на громадських засадах — ради з питань безпечної життєдіяльності населення[16].

***Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:***

— затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

— приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну й надійну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій сільські, селищні, міські ради створюють у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання визначають свої повноваження в галузі охорони праці статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій у їхніх апаратах створюються служби охорони праці[16].

Нагальним у системі управління охороною праці є забезпечення органів державного управління охороною праці та служб охорони праці підприємств, установ, організацій кваліфікованими фахівцями з охорони праці різних освітньо-кваліфікаційних рівнів за відповідними профільними спрямуваннями з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та реальних потреб.

Інформаційне забезпечення в галузі охорони праці, яке має здійснюватися органами управління охороною праці на всіх рівнях, потребує удосконалення шляхом вивчення і поширення міжнародного та вітчизняного досвіду щодо пропаганди безпечних методів і засобів праці, вирішення інших актуальних питань у цій сфері із залученням сучасних інформаційних технологій, ЗМІ, оперативного розповсюдження посібників, пам'яток, методик, листівок відповідного спрямування[16].

### **Лекція № 3. ТРАВМАТИЗМ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ В ГАЛУЗІ. РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ**

1. Класифікація нещасних випадків і взяття їх на облік
2. Розслідування та облік нещасних випадків
3. Методи дослідження виробничого травматизму
4. Профілактика нещасних випадків. Засоби захисту, що застосовуються для попередження нещасних випадків на виробництві

#### **1. Класифікація нещасних випадків і взяття їх на облік**

*Всі нещасні випадки, що сталися з працівниками на території підприємства як у робочий час, так і до чи після нього, поза підприємством під час виконання завдання роботодавця підлягають обов'язковому розслідуванню у порядку, встановленому Положенням про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві[16].*

За результатами розслідування вирішується питання щодо взяття чи ні нещасного випадку на облік.

Одним з головних критеріїв для кваліфікації нещасного випадку як такого, що стався на виробництві, є місце, де він стався, тобто територія підприємства – ділянка землі за генеральним планом з усіма розташованими на ній виробничими, допоміжними приміщеннями та службами підприємства.

*Нещасний випадок, який стався за межами території або на не чітко визначеній території виробництва, може розглядатись як такий, що стався на виробництві, якщо він стався під час виконання працівником своїх службових обов'язків, або якщо працівник діяв в інтересах виробництва. Зрозуміло, що нещасний випадок, який стався зі сторонніми особами, до цієї категорії не належить.*

Нещасні випадки, які сталися з працівником на території підприємства або в іншому місці роботи під час встановленої перерви (технологічної, для вживання їжі, санітарно-оздоровчого характеру тощо), розслідуються відповідно до Положення. Питання щодо взяття нещасного випадку на облік вирішується комісією з розслідування залежно від конкретних обставин і причин. Якщо нещасний випадок стався на території підприємства в неробочий час, у вихідні та святкові дні, коли потерпілий знаходився на підприємстві через необхідність бути там особисто (отримання заробітної плати, відвідання медичного закладу, наради тощо), такий нещасний випадок також розслідується й береться на облік[16].

Порушення вимог охорони праці, недисциплінованість, особиста небережність потерпілого під час виконання ним трудових обов'язків не можуть бути підставою для кваліфікації нещасного випадку як не пов'язаного з виробництвом.

Існують труднощі з установленням зв'язку з виробництвом випадків, які сталися внаслідок раптового погіршення стану здоров'я працівника (серцеві напади, інсульт тощо). Вони беруться на облік у тому випадку, якщо

погіршення здоров'я працівника сталося внаслідок впливу небезпечних та шкідливих виробничих факторів, або коли потерпілий не проходив передбаченого законодавством медичного огляду, а виконувана робота була протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку про стан його здоров'я.

Деякі нещасні випадки не беруться на облік, хоча вони сталися на виробництві. До них належать такі нещасні випадки, якщо встановлено, що вони сталися під час спортивних ігор на території підприємства; під час скоєння злочину (якщо суд визнає потерпілого винним), у результаті природної смерті (за висновком судово-медичної експертизи) і в результаті самогубства (за висновком прокуратури)[16].

Нещасний випадок пов'язується з виробництвом навіть у тому разі, якщо він стався з робітником, який знаходився у стані алкогольного сп'яніння та був відсторонений від роботи, але при цьому не порушив вимог правил безпеки.

Якщо працівників під час виконання ними службових обов'язків травмують інші особи під час з'ясування виробничих стосунків, пограбування тощо, то травми кваліфікуються як нещасні випадки, пов'язані з виробництвом.

Під час розслідування нещасних випадків, які можуть кваліфікуватись як не пов'язані з виробництвом, часто робиться досить принципова помилка. Замість того, щоб відповідно до Положення розслідувати нещасний випадок, а потім вже виносити рішення про його зв'язок з виробництвом, комісія ще до розслідування, під тиском адміністрації передчасно вирішує, що нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом. Тому опис обставин переобтяжується подробицями, які не розкривають справжньої причини нещасного випадку, але дають привід до завчасного орієнтування на те, що випадок не пов'язаний з виробництвом. Як правило, рішення, прийняті на підставі таких розслідувань, бувають хибними.

Досить часто до категорії нещасних випадків не пов'язаних з виробництвом відносять такі, які сталися на території підприємства по дорозі до робочого місця або з робочого місця до санітарно-побутових приміщень через порушення вимог безпеки потерпілими, низьку виробничу дисципліну, під час виконання робіт не за завданням адміністрації, внаслідок впливу на людину з поганим станом здоров'я виробничих факторів.

*Порушення вимог охорони праці, недисциплінованість, особиста необережність потерпілого під час виконання ним трудових обов'язків не можуть бути підставою для кваліфікації нещасного випадку як не пов'язаного з виробництвом.*

*Існують труднощі з установами зв'язку з виробництвом випадків, які сталися внаслідок раптового погіршення стану здоров'я працівника (серцеві напади, інсульт тощо). Вони беруться на облік у тому випадку, якщо погіршення здоров'я працівника сталося внаслідок впливу небезпечних та шкідливих виробничих факторів, або коли потерпілий не проходив передбаченого законодавством медичного огляду, а виконувана робота була протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку про стан його здоров'я[16].*

## 2. Розслідування та облік нещасних випадків

Поняття «нещасний випадок на виробництві». Відповідно до ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять», «нещасний випадок на виробництві – це раптове погіршення стану здоров'я чи настання смерті працівника під час виконання ним трудових обов'язків внаслідок короткочасного (тривалістю не довше однієї робочої зміни) впливу небезпечного або шкідливого чинника».

За результатами роботи комісії з розслідування нещасного випадку (якщо випадок пов'язаний з виробництвом) складається акт за формою Н-5. Коли ж нещасний випадок стався на території підприємства або під час проїзду на роботу чи з роботи на транспорті підприємства, наданого для доставки працівників, чи на власному транспорті, який використовується в інтересах підприємства за дорученням роботодавця, перебування на транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі й під час міжзмінного відпочинку і, якщо причина нещасного випадку пов'язана з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з впливом на нього шкідливих виробничих факторів чи середовища, виконанням робіт в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий (надання необхідної допомоги іншому працівникові, запобігання аваріям, рятування людей та майна підприємства тощо), ліквідацією аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством, наданням шефської допомоги, під час прямування працівника до об'єкта обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням власника – складається акт за формою Н-1[16].

Про нещасний випадок свідок або сам потерпілий повинні терміново повідомити безпосередньо керівника робіт або іншу посадову особу.

У разі необхідності керівник робіт або уповноважена особа підприємства повинні організувати доставку потерпілого до лікувально-профілактичної установи, повідомити про нещасний випадок роботодавця, а також відповідну профспілкову організацію. Коли потерпілий є працівником іншого підприємства – повідомити його роботодавця. Керівник підприємства повинен повідомити про нещасний випадок відповідний орган виконавчої дирекції Фонду. Якщо ж нещасний випадок стався внаслідок пожежі, то керівник повідомляє також місцеві органи пожежно-рятувальної служби, а за гострого професійного отруєння – санепідстанцію та робочий орган виконавчої дирекції Фонду.

Але у першу чергу керівник робіт повинен повідомити про нещасний випадок службу охорони праці. Отримавши повідомлення, інженер з охорони праці повинен терміново прибути на місце події, щоб упевнитись, що на місці події все залишилось без змін та опитати потерпілого.

Згідно з п. 16 Положення роботодавець після отримання повідомлення про нещасний випадок повинен обов'язково повідомити про це відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань,

організувати розслідування нещасного випадку, утворивши комісію з розслідування.

Пунктом 17 Положення визначено *склад комісії з розслідування*, тобто перелік посадових осіб, які повинні входити до складу комісії. Наказом (розпорядженням) призначається персональний склад комісії (керівник служби охорони праці підприємства (голова комісії), керівник структурного підрозділу, представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці (у новому Законі «Про охорону праці» це уповноважений найманих працівників), якщо потерпілий не є членом профспілки, а у разі гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліст санепідстанції) та термін закінчення розслідування, особливо, якщо керівника робіт не було своєчасно повідомлено про нещасний випадок, або якщо втрата працездатності потерпілого від отриманої травми настала не одразу[16].

Пунктом 17 Положення передбачено також, що потерпілий або його довірена особа мають право брати участь у розслідуванні нещасного випадку, хоча до складу комісії вони не входять.

Комісія протягом **3 діб** повинна скласти акти за формами **Н-5 та Н-1**. Акт за формою Н-5 складається у двох екземплярах, а за формою Н-1 – у шести. Роботодавець повинен протягом доби після закінчення розслідування затвердити акт за формою Н-1. Один екземпляр акта видається потерпілому або особі, яка представляє його інтереси. У службі охорони праці не повинні зберігатись акти, які належать керівникові структурного підрозділу, профкому тощо. Якщо у службі охорони праці зберігається більше одного екземпляра, це означає, що інженер з охорони праці не виконує покладені на нього обов'язки і порушує вимоги Положення.

*Групові та смертельні випадки розслідуються спеціальною комісією*, яка призначається органом державного нагляду, а у разі загибелі більше 5 чоловік або травмування 10 і більше осіб, комісія може призначатись Кабінетом Міністрів.

Якщо з цього приводу не було прийнято спеціального рішення Кабінету Міністрів, то комісія призначається наказом Держгірпромнагляду. За результатами розслідування, визначеними актом спеціального розслідування (форма Н-5), складається акт за формою Н-1 у двох екземплярах на кожного потерпілого окремо, який підписується головою та членами комісії і затверджується роботодавцем.

Примірник акта за формою Н-1 разом з матеріалами розслідування, який знаходиться у службі охорони праці, повинен зберігатися на підприємстві, працівником якого є (був) потерпілий, 45 років. Інші примірники акта та його копії зберігаються до здійснення всіх намічених в них заходів, але не менше двох років[16].

У разі відмови власника скласти акт за формою Н-1 чи незгоди потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, з обставинами та причинами нещасного випадку питання вирішується відповідним органом

державного нагляду за охороною праці або у порядку, передбаченому законодавством про розгляд трудових спорів.

Кожен нещасний випадок за обставинами та причинами має свою специфіку і щоб правильно провести розслідування необхідно володіти методикою його проведення.

Методика розслідування нещасних випадків з тимчасовою втратою працездатності, групових, з можливим настанням інвалідності та смертельних нещасних випадків у принципі однакова. Під час проведення розслідування необхідно:

- провести обстеження місця нещасного випадку;
- опитати потерпілих, свідків, взяти письмове пояснення у свідків, а також пояснення представників адміністративно-технічного персоналу підприємства;
- ознайомитись з необхідними документами;
- організувати (у разі необхідності) проведення технічних розрахунків, лабораторних досліджень, випробувань та інших необхідних робіт;
- зробити фотознімки місця нещасного випадку або пошкодженого об'єкта, виконати необхідні ескізи та схеми;
- встановити обставини та причини нещасного випадку;
- визначити відповідальних за нещасний випадок;
- розробити заходи щодо запобігання подібним випадкам.

Відповідно до Положення спеціаліст служби охорони праці очолює комісію з розслідування нещасного випадку. Тому цілком логічно й те, що він повинен організувати її роботу. Задля об'єктивності розслідування він повинен вилучити у керівників робіт усю документацію, яка може підтверджувати безпечну її організацію (журнал інструктажів, карту технологічного процесу, паспорт на обладнання, інструкцію з технічної експлуатації обладнання, журнал проведення курсового навчання та протокол перевірки знань з охорони праці, журнал першого ступеня адміністративно-громадського контролю, якщо він діє, особисту картку потерпілого)[16].

Спеціаліст з охорони праці повинен визначити перелік нормативно-правових актів, що регулюють безпеку робіт, під час виконання яких стався нещасний випадок, і визначити пункти правил, які не були виконані, щоб встановити конкретні порушення. Спеціаліст з охорони праці зберігає у себе всі копії протоколів опиту свідків та потерпілого, схем місця події та фотознімків місця події.

Після отримання перших відомостей про нещасний випадок треба обов'язково скласти приблизний план розслідування, до якого треба включити всі питання, які необхідно з'ясувати, та необхідні для цього дії.

Слід пам'ятати, що обстановку на місці події не завжди можна зберегти через необхідність подання допомоги потерпілому, запобігання травмування працюючих поряд та ліквідації наслідків аварії, які можуть бути небезпечними навколишньому середовищу та працівникам. У таких випадках необхідно намагатися вносити якомога менше змін в обстановку.

Недопустимо навмисно «наводити порядок» до прибуття комісії з розслідування аварії чи нещасного випадку. Події з тяжкими наслідками, як правило, не залишаються непоміченими, тому таке «наведення порядку» ускладнює розслідування та збільшує провину відповідальних осіб. На це необхідно звертати особливу увагу.

Після прибуття на місце події інженеру з охорони праці необхідно перш за все поговорити з потерпілим (якщо це можливо), свідками події та іншими працівниками цієї ділянки про обставини й причини нещасного випадку, про те, що змінилося на місці події, що, на їх погляд, стало причиною нещасного випадку.

*Під час опитування свідків необхідно з'ясувати їхнє місцезнаходження на момент нещасного випадку, що бачили або чули, поведінку потерпілого до нещасного випадку, в момент події та після неї, а також їхню думку щодо причин нещасного випадку.*

*Правильне визначення причин нещасного випадку має важливе значення для профілактики виробничого травматизму, бо саме причини служать вихідними даними не тільки для опрацювання заходів щодо усунення наслідків конкретного нещасного випадку, а й для запобігання нещасним випадкам взагалі та поліпшення безпеки праці зокрема [16].*

### **3. Методи дослідження виробничого травматизму**

*Виробничий травматизм зумовлений організаційними, технічними, психофізіологічними та санітарно-гігієнічними причинами. Аналіз виробничого травматизму дозволяє не лише виявити причини, а визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики травматизму. Для аналізу виробничого травматизму застосовують багато різноманітних методів, основні з яких можна поділити на такі групи: статистичні, топографічні, монографічні, економічні, анкетування, ергономічні, психофізіологічні, експертних оцінок та інші [16].*

**Статистичні методи** оснований на аналізі статистичного матеріалу по травматизму, який накопичений на підприємстві або в галузі за кілька років. Відповідні дані для цього аналізу містяться в актах за формою Н-1 і в звітах за формою №7-ТНВ. Статистичний метод дозволяє всі нещасні випадки і причини травматизму групувати за статтю, віком, професіями, стажем роботи потерпілих, часом, місцем, типом нещасних випадків, характером одержаних травм, видом обладнання. Цей метод дозволяє встановити по окремих підприємствах найпоширеніші види травм, визначити причини, які спричиняють найбільшу кількість нещасних випадків, виявити небезпечні місця, розробити і провести необхідні організаційно-технічні заходи.

Кількісний показник травматизму, або показник частоти нещасних випадків  $K_q$ , розраховується на 1000 працюючих:

$$K_q = 1000 n/P,$$

де  $n$  – кількість нещасних випадків за звітний період із втратою працездатності на 1 і більше днів;

$P$  – середньоспискова чисельність працюючих за той же звітний період часу.

Якісний показник травматизму, або показник важкості нещасних випадків  $K_v$ , характеризує середню втрату працездатності в днях на одного потерпілого за звітний період:

$$K_v = D/n,$$

де  $D$  – загальна кількість днів непрацездатності у потерпілих для випадків із втратою працездатності на 1 і більше днів.

Узагальнюючим показником, який показує кількість людино-днів непрацездатності на 1000 працюючих, є коефіцієнт виробничих втрат:

$$K_{ев} = K_v \cdot K_m = 1000 D/P.$$

Але жоден із вищенаведених показників не враховує стійкої втрати працездатності та смерті працівників, і тому не може повністю характеризувати рівень травматизму. Для цього необхідне використання принаймні ще одного показника. Таким показником є коефіцієнт нещасних випадків із смертельним наслідком та каліцтвом:

$$K_{ск} = (n_{ск}/n) 100 \%,$$

де  $n_{ск}$  - кількість нещасних випадків, що призвели до смерті і каліцтва.

$n$  - загальна кількість нещасних випадків.

Міжнародна організація праці використовує коефіцієнт частоти, який показує кількість нещасних випадків, що припадає на 1000000 відпрацьованих людино-годин:

$$K_v^{МОП} = 1\,000\,000 n/T,$$

де  $T$  - загальний час роботи, людино-годин.

Вищенаведені та інші показники, наприклад коефіцієнт електротравматизму, дозволяють вивчати динаміку травматизму на підприємстві, в галузі, регіоні тощо, порівнювати ці показники, робити певні висновки, застосовувати організаційні заходи, спрямовані на профілактику травматизму.

**Топографічні методи** ґрунтуються на тому, що на плані цеху (підприємства) відмічають місця, де сталися нещасні випадки, або ж на схемі, що являє собою контури тіла людини, позначають травмовані органи чи ділянки тіла. Це дозволяє наочно бачити місця з підвищеною небезпекою або ж найбільш травмовані органи. Повторення нещасних випадків в певних місцях свідчить про незадовільний стан охорони праці на даних об'єктах. На ці місця звертають особливу увагу, вивчають причини травматизму. Шляхом додаткового обстеження згаданих місць виявляють причини, котрі викликали

нешасні випадки, формують поточні та перспективні заходи щодо запобігання нещасним випадкам для кожного окремого об'єкта. Повторення аналогічних травм свідчить про незадовільну організацію інструктажу, невикористання конкретних засобів індивідуального захисту тощо.

**Монографічний метод** полягає в детальному обстеженні всього комплексу умов праці, технологічного процесу, обладнання робочого місця, прийомів праці, санітарно-гігієнічних умов, засобів колективного та індивідуального захисту. Іншими словами, цей метод полягає в аналізі небезпечних та шкідливих виробничих факторів, притаманних лише тій чи іншій (моно) дільниці виробництва, обладнанню, технологічному процесу. За цим методом поглиблено розглядають всі обставини нещасного випадку, якщо необхідно, то виконують відповідні дослідження та випробування. Дослідженню підлягають: цех, дільниця, технологічний процес, основне та допоміжне обладнання, трудові прийоми, засоби індивідуального захисту, умови виробничого середовища, метеорологічні умови в приміщенні, освітленість, загазованість, запиленість, шум, вібрація, випромінювання, причини нещасних випадків, що сталися раніше на даному робочому місці. Таким чином, нещасний випадок вивчається комплексно. Цей метод дозволяє аналізувати не лише нещасні випадки, що відбулися, але й виявити потенційно небезпечні фактори, а результати використати для розробки заходів охорони праці, вдосконалення виробництва.

**Економічні методи** полягають у визначенні економічної шкоди, спричиненої травмами та захворюваннями, – з одного боку та економічної ефективності від витрат на розробку та впровадження заходів на охорону праці – з другого. Ці методи дозволяють знайти оптимальне рішення, що забезпечить заданий рівень безпеки, однак вони не дозволяють вивчити причини травматизму та захворювань.

**Методи анкетування** передбачають письмовий опит працюючих з метою отримання інформації про потенційні небезпеки трудових процесів, про умови праці. Для цього розробляються анкети для робітників, в яких в залежності від мети опиту визначаються питання та чинники. На підставі анкетних даних (відповідей на запитання) розробляють профілактичні заходи щодо попередження нещасних випадків.

**Ергономічні методи** ґрунтуються на комплексному вивченні системи "людина – машина – виробниче середовище". Відомо, що кожному виду трудової діяльності відповідають певні фізіологічні, психофізіологічні і психологічні якості людини, а також антропометричні дані. Тому при комплексній відповідності вказаних властивостей людини і конкретної трудової діяльності можлива ефективна і безпечна робота. Порушення відповідності веде до нещасного випадку. Ергономічні методи дозволяють знайти невідповідності та усунути їх.

**Психофізіологічні методи** аналізу травматизму враховують, що здоров'я і працездатність людини залежать від біологічних ритмів функціонування організму. Такі явища, як іонізація атмосфери, магнітне і гравітаційне поле Землі, активність Сонця, гравітація Місяця та ін.,

викликають відповідні зміни в організмі людини, що змінюють її стан і впливають на поведінку не на краще. Це призводить до зниження сприйняття дійсності і може спричинитися до нещасних випадків.

**Метод експертних оцінок** базується на експертних висновках (оцінках) умов праці, на виявленні відповідності технологічного обладнання, пристроїв, інструментів, технологічних процесів вимогам стандартів та ергономічним вимогам, що ставляться до машин, механізмів, обладнання, інструментів, пультів керування. Виявлення думки експертів може бути очним і заочним (за допомогою анкет).

*Закон України "Про охорону праці" передбачає, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності.*

**Дисциплінарна відповідальність** полягає в тому, що на винного працівника накладається дисциплінарне стягнення. Ст. 147 КЗпПУ встановлює два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи. Законами, уставами та положеннями про дисципліну, які діють в деяких галузях (транспорт, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників інші дисциплінарні стягнення[16].

Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який має право прийняття на роботу цього працівника, а також органи, вищі нього. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний та громадський контроль за охороною праці.

Профспілковий орган, що підписав колективний договір, має право вимагати від власника чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його з посади, якщо він порушує законодавство про працю.

Фахівці служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, що не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, що не мають допуску до відповідних робіт або що порушують нормативні акти про охорону праці.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців від дня здійснення провини. Перед тим, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника, що провинився, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не подав пояснення в установлений термін, дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі матеріалів, що є у роботодавця[16].

За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При виборі дисциплінарного стягнення враховується ступінь тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за яких здійснена провинна, минула робота працівника. Стягнення оголошується в наказі та повідомляється працівнику під розпис.

**Адміністративна відповідальність** настає за будь-які посягання на загальні умови праці. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників та, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян - власників підприємств чи уповноважених ними осіб.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, що досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Право притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законів та нормативно-правових актів з охорони праці мають органи державного нагляду за охороною праці. Максимальний розмір штрафу за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці може сягати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю[16].

Несплата штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків за кожний день прострочення. Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

**Матеріальна відповідальність** робітників і службовців регламентується КЗпПУ та іншими нормативними актами, які торкаються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є:

- наявність прямої дійсної шкоди;
- провинна працівника (у формі наміру чи необережності);
- протиправні дії (бездіяльність) працівника;
- наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.

На працівника може бути накладена відповідальність лише при наявності всіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної і дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесена шкода, не звільнює його від матеріальної відповідальності[16].

При наявності в діях працівника, яким порушені правила охорони праці, ознак кримінального злочину, на нього може бути покладена повна матеріальна відповідальність, а при відсутності таких ознак на нього покладається відповідальність в межах його середнього місячного заробітку.

Неповнолітні особи є повноправною стороною трудової угоди і повинні нести майнову відповідальність за шкоду, що заподіяна з їх вини, нарівні з усім робітниками та службовцями, без притягнення до процесу відшкодування шкоди їх батьків (опікунів) чи осіб, що їх замінюють.

Ст. 130 КЗпПУ встановлює, що особа, яка заподіяла шкоду підприємству під час виконання трудових обов'язків, може добровільно відшкодувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або пошкодження майна при згоді на це власника.

**Кримінальна відповідальність** за порушення правил охорони праці передбачена ст.ст. 271–275 КК України, що об'єднані в розділ X "Злочини проти безпеки виробництва".

Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів, передбачених вищезазначеними статтями КК України, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до дванадцяти років, із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого[16].

*Державним Комітетом України по нагляду за охороною праці розроблено та узгоджено з міністерствами статистики, праці й охорони здоров'я та затверджено наказом №27 від 31 березня 1994 р. "Єдину державну систему показників обліку умов і безпеки праці". Система показників налічує 6 розділів:*

1. Стан умов праці.
2. Стан безпеки праці.
3. Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах праці.
4. Суми відрахувань за шкідливі умови праці.
5. Забезпеченість засобами індивідуального захисту.
6. Санітарно-побутове забезпечення.

Державні комітети України, концерни, корпорації, інші об'єднання підприємств, що створені за галузевим принципом, а також обласні адміністрації, Рада Міністрів Республіки Крим, Київська та Севастопольська міські держадміністрації повинні до 1 березня наступного за звітним року подати в Держнаглядохоронпраці звіт за узагальненою "єдиною державною системою показників обліку умов і безпеки праці".

**Усі підприємства й організації незалежно від форми власності і підлеглості звітують про стан і умови праці за минулий календарний рік (на 31 січня наступного року) по двох формах звітності:**

1) Форма №1-ПВ "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах за \_\_\_ рік". Ця форма надсилається обласному

(районному, міському) органу державної статистики за його вказівкою; своїй вищій організації (при її відсутності - обласній, міській, районній держадміністрації); територіальному управлінню Держнаглядохоронпраці (за його вказівкою). Ця форма містить тільки два розділи: "Стан умов праці" та "Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах".

2) Форма № 1-УБ (відомча) "Звіт про стан умов та безпеки праці за \_\_\_\_ рік". Вона надсилається за тією самою адресою, що і форма № 1-ПВ, за винятком обласного чи районного органу державної влади. Замість цієї адреси вона надсилається на адресу районної або міської санітарно-епідеміологічної служби (за її вказівкою). Форма містить чотири розділи: "Стан умов і безпеки праці"; "Забезпечення засобами індивідуального захисту"; "Санітарно-побутове забезпечення"; "Суми відрахувань за шкідливі умови праці"[16].

#### **4. Профілактика нещасних випадків. Засоби захисту, що застосовуються для попередження нещасних випадків на виробництві**

Розробка заходів щодо попередження нещасних випадків – головна мета всіх теоретичних та практичних робіт в галузі охорони праці[16].

*Для забезпечення безпеки праці застосовуються засоби захисту, котрі поділяються на дві групи:* колективного та індивідуального захисту.

Засоби колективного захисту виключають вплив на працюючого небезпечного виробничого фактора, що зумовлений рухом або переміщенням матеріального тіла. Засоби індивідуального захисту видаються робітникам індивідуально. Вони забезпечують захист органів людини від дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів. Нижче наводиться характеристика та кваліфікація згаданих засобів захисту.

*До засобів колективного захисту відносять* огорожувальні пристрої. Огорожувальні засоби поділяють на дві групи: огорожувальні пристрої рухомих частин, але не різальних інструментів і огорожувальні пристрої різальних інструментів.

*Засоби індивідуального захисту застосовують* в тих випадках, коли безпека робіт не може бути забезпечена конструкцією обладнання, організацією виробничих процесів, архітектурно-планувальними рішеннями та засобами колективного захисту. Вони підлягають оцінці за захисними, фізіологічними та експлуатаційними показниками.

*Засоби захисту органів дихання та слуху забезпечують* ефективний захист людини від шкідливого впливу різних забруднень (пилу, газу, пари, аерозолей), які є в повітрі робочої зони та від нестачі кисню.

Слід зауважити, що необхідна безпека повинна забезпечуватись гігієнічним нормуванням з встановленням гранично допустимої концентрації (ГДК) або гранично допустимого рівня (ГДР) шкідливих факторів. Цьому сприяє ефективна загальнообмінна та місцева вентиляція, застосування водяного зрошування запиленого повітряного середовища тощо. Спеціальними захисними засобами є протигази та респіратори. *Ці засоби*

**поділяються на фільтруючі та ізолюючі.**

Фільтруючі засоби забезпечують захист в умовах обмеженого вмісту шкідливих речовин.

Ізолюючі засоби застосовують під час аварій та великих викидів шкідливих речовин в атмосферу.

Відповідно до ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» **нещасний випадок на виробництві** — це раптове погіршення стану здоров'я чи настання смерті працівника під час виконання ним трудових обов'язків внаслідок короточасного (тривалістю не довше однієї робочої зміни) впливу небезпечного або шкідливого чинника.

Відповідно до ГОСТ 12.0.003—74 **небезпечні та шкідливі виробничі фактори за природою дії поділяються на 4 групи**: фізичні; хімічні; біологічні та психологічні.

Група фізичних небезпечних і шкідливих виробничих факторів поділяється на такі підгрупи:

- машини та механізми, що рухаються;
- незахищені рухомі елементи виробничого обладнання;
- вироби, заготовки, матеріали, що пересуваються;
- підвищена запыленість та загазованість повітря робочої зони;
- підвищена або понижена температура поверхні обладнання, матеріалу;
- підвищена або понижена температура повітря робочої зони;
- підвищений рівень шуму на робочому місці;
- підвищений рівень вібрації;
- підвищений рівень інфразвукових коливань;
- підвищений рівень ультразвуку;
- підвищений або понижений барометричний тиск у робочій зоні та його різке коливання;
- підвищена або понижена вологість повітря;
- підвищена або понижена рухомість повітря;
- підвищена або понижена іонізація повітря;
- підвищений рівень іонізуючого випромінювання в робочій зоні;
- небезпечний рівень напруги в електричній мережі, замкнення якої може статися через тіло людини;
- підвищений рівень статичної електрики;
- підвищений рівень електромагнітних випромінювань;
- підвищена напруженість електричного поля;
- підвищена напруженість магнітного поля;
- відсутність або недостатність природного освітлення;
- недостатня освітленість робочої зони;
- підвищена яскравість світла;
- понижена контрастність;
- пряме та відбите світло;

- підвищена пульсація світлового потоку;
- підвищений рівень ультрафіолетової радіації.

Група хімічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів поділяється на такі підгрупи:

а) за характером впливу на організм людини:

- ◆ загальнотоксичні;
- ◆ подразнюючі;
- ◆ сенсibiliзуючі;
- ◆ канцерогенні;
- ◆ мутагенні;
- ◆ такі, що впливають на репродуктивну функцію;

б) за шляхом проникнення в організм людини:

- через дихальні шляхи;
- через травну систему;
- через шкіряний покрив.

Група біологічних небезпечних та шкідливих факторів — це:

- ◆ мікроорганізми (бактерії, віруси тощо);
- ◆ макроорганізми (рослини та тварини).

Група психофізіологічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів за характером впливу поділяється на такі підгрупи:

- фізичні перевантаження;
- нервово-психічні перевантаження.

У свою чергу фізичні перевантаження поділяються на статичні, динамічні, гіподинамію, а нервово-психічні — на розумові перевантаження аналізаторів, монотонність праці та емоційні перевантаження.

Як колективний засіб від шкідливих та небезпечних факторів застосовується сигналізація безпеки. Це важливий засіб попередження, а не ліквідації небезпеки. До неї належать світлові, звукові, кольорові сигнали та різні показники (температури, тиску, рівня рідини тощо). Основними елементами таких приладів є різні датчики (механічні, фотоелектричні, теплові), які реагують на пересування предметів, зміну їх об'єму, наявність відповідних концентрацій шкідливих речовин та випромінювань.

Сигнальні кольори і знаки безпеки регламентуються ГОСТом 12.4.126—76\*. Встановлено чотири сигнальні кольори: червоний, жовтий, зелений, синій[16].

**Червоний сигнальний колір** застосовується як заборонний і вказує на безпосередню небезпеку та засоби

пожежогасіння. Він застосовується для нанесення заборонних написів і символів на знаках пожежної безпеки, для фарбування внутрішніх частин кожухів і корпусів, що відкриваються, тощо.

**Жовтий сигнальний колір** застосовується для попередження можливої небезпеки. Він наноситься на будівельні конструкції, елементи виробничого обладнання, запобіжні пристрої.

**Зелений сигнальний колір** застосовується для нанесення знаків, що вказують на безпеку і наказують, що треба робити.

**Синій сигнальний колір** застосовується для інформації та вказівок.

На підставі цих сигнальних кольорів встановлено чотири групи знаків безпеки: заборонні, попереджувальні, наказові та вказівні.

**Заборонні знаки** призначені для заборони певної дії. Виконуються у вигляді кола червоного кольору з білим полем усередині, білою по контуру знака каймою із символічним зображенням чорного кольору на внутрішньому білому полі, перекресленому нахиленою смугою червоного кольору. Замість нахиленої смуги червоного кольору на деяких знаках робиться пояснювальний напис, який виконується шрифтом чорного кольору.

**Попереджувальні знаки** призначені для попередження працюючих про можливу небезпеку. Вони виконуються у вигляді рівнобічного трикутника з округленими кутами жовтого кольору, направленого вершиною догори, з каймою чорного кольору та символічним зображенням чорного кольору.

**Наказові знаки** призначені для дозволу певних дій працюючих тільки за умов дотримання конкретних вимог безпеки праці, пожежної безпеки та позначення шляхів евакуації. Виконуються вони у вигляді квадрата зеленого кольору з білою каймою по контуру і білим полем квадратної форми усередині нього. Усередині білого квадрата наносяться чорним кольором символічне зображення або пояснюючий напис. На знаках пожежної безпеки пояснюючі написи виконуються червоним кольором.

**Вказівні знаки** призначені для позначення місць знаходження різних об'єктів, пунктів медичної допомоги, вогнегасників тощо. Виконується знак у вигляді синього прямокутника, окантованого білою каймою по контуру з білим квадратом усередині. У білому квадраті наносяться символічне зображення або пояснюючий напис чорного кольору, за винятком символів і пояснюючих написів пожежної безпеки, що виконуються червоним кольором[16].

## **Лекція № 4. СПЕЦІАЛЬНІ РОЗДІЛИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ**

1. Вимоги безпеки праці під час експлуатації систем опалення, вентиляції і кондиціонування повітря

2. Важкість праці: Динамічні, статичні навантаження. Напруженість праці. Увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці.

### **1. Вимоги безпеки праці під час експлуатації систем опалення, вентиляції і кондиціонування повітря**

Основними складовими безпеки праці на виробництві є [16]:

- безпечне виробниче обладнання;
- безпечні технологічні процеси;
- організація безпечного виконання робіт.

До факторів, що визначають умови праці, відносяться також раціональні методи технології і організації виробництва. Зокрема, велику роль відіграє зміст праці, форми побудови трудових процесів, ступінь спеціалізації працюючих при виконанні виробничих процесів, вибір режимів праці та відпочинку, дисципліна праці, психологічний клімат у колективі, організація санітарного й побутового забезпечення працюючих відповідно до СНиП II-92 — 76. У формуванні безпечних умов праці велике значення має врахування медичних протипоказань до використання персоналу у окремих технологічних процесах, а також навчання й інструктаж з безпечних методів проведення робіт.

Методи регулювання параметрів повітряного середовища є невід'ємною частиною загальнодержавного підходу до керування навколишнім середовищем відповідно до стандарту ДСТУ ISO 14001-97 (Системи управління навколишнім середовищем). Методи керування якістю повітряного середовища можуть бути класифіковані за рівнем значимості:

◆ глобальний — «безвідходні» і передові технології, нові види палива й енергії, нові типи двигунів, міжнародне квотування викидів різних інгредієнтів, міжнародні угоди в галузі екологічного аудиту й ін.;

◆ регіональний — організаційно-планувальні (вибір території і розташування промислових об'єктів); організаційно-економічні (ліцензування діяльності, регіональне квотування викидів, установлення плати за викиди, штрафні санкції, страхування екологічних ризиків, пільги); нормативно-правові (установлення гранично допустимих концентрацій забруднюючих речовин у повітряному середовищі, установлення гранично допустимих викидів на джерелах викидів, нормування технологічних викидів, вимоги по інвентаризації викидів); вибір технологій, палива, застосування ефективних методів очищення й уловлювання забруднюючих речовин;

◆ підприємства – зниження викидів у джерелі утворення (технологічні

методи, вибір устаткування і рівень його обслуговування, автоматизація технологічних процесів, придушення шкідливих речовин у зоні утворення, герметизація устаткування, уловлювання забрудненого повітря й ефективно очищення його, вентиляція, контроль якості повітряного середовища, відбір персоналу і контроль стану його здоров'я);

◆ на робочому місці – герметизація (локалізація) робочого місця і створення в ній нормальних параметрів повітряного середовища, застосування засобів індивідуального захисту, організаційні методи роботи.

Задачею вентиляції є забезпечення чистоти повітря і заданих метеорологічних умов у виробничих приміщеннях. Вентиляцією називають організований і регульований повітрообмін, що забезпечує видалення з приміщення забрудненого повітря і подачу на його місце свіжого. За способом переміщення повітря розрізняють системи природної і механічної вентиляції. Якщо система механічної вентиляції призначена для подачі повітря, то вона називається припливною, якщо ж вона призначена для видалення повітря – витяжною. Можлива організація повітрообміну з одночасною подачею і видаленням повітря – припливно-витяжна вентиляція[16].

В окремих випадках для скорочення експлуатаційних витрат на нагрівання повітря застосовують системи вентиляції з частковою рециркуляцією (до свіжого повітря підмішується повітря, вилучене із приміщення).

*За місцем дії вентиляція буває* загальнообмінною і місцевою. При загальнообмінній вентиляції необхідні параметри повітря підтримуються у всьому об'ємі приміщення. Таку систему доцільно застосовувати, коли шкідливі речовини виділяються рівномірно по всьому приміщенню. Якщо робочі місця мають фіксоване розташування, то з економічних міркувань можна організувати оздоровлення повітряного середовища тільки в місцях перебування людей (наприклад, душировання робочих місць у гарячих цехах). Витрати на повітрообмін значно скорочуються, якщо уловлювати шкідливі речовини в місцях їхнього виділення, не допускаючи поширення по приміщенню. З цієї метою поруч із зоною утворення шкідливості встановлюють пристрої забору повітря (витяжки, панелі, що всмоктують, всмоктувачі). Така вентиляція називається місцевою. У виробничих приміщеннях, у яких можливо раптове надходження великої кількості шкідливих речовин, передбачається влаштування аварійної вентиляції.

### **Особливості газового та парового забруднення повітря**

Рідини та пил можуть бути присутні в повітрі робочої зони у вигляді аерозолі, тобто у вигляді краплин рідини або твердих часток, які рухаються у повітрі під дією повітряних потоків. При певних умовах аерозолі осідають і повітря очищується. Тверді частки, що випали із повітря на поверхню, називають аерогель. Гази та пара змішуються з повітрям на молекулярному рівні і видалити їх з повітря механічними методами досить важко.

### **Контроль вмісту в повітрі шкідливих газів та пари**

Контроль проби повітря виконується в зоні дихання людини з урахуванням місць утворення шкідливих речовин і шляхів, якими вони потрапляють в робочу зону. Кількість проб та метод контролю визначається санітарними нормами та органами санітарного нагляду.

У приміщеннях, де присутні речовини 1-го класу небезпеки та де може бути аварійний викид, повинен запроваджуватись безперервний контроль. Для інших випадків – періодичний.

***Методи контролю вмісту хімічних речовин в повітрі поділяються на три групи:***

1. Індикаторні методи хімічного аналізу з використанням газоаналізаторів УГ-1, УГ-2, ГХ-4 та подібних до них аналізаторів, що працюють на принципі кольорової реакції між індикаторним порошком і досліджуванним газом або паром, які прокачуються разом з повітрям через індикаторну трубку, заповнену реагентом. За інтенсивністю зміни кольору або за об'ємом прореагованого порошку визначають концентрацію досліджуваної речовини.

2. Санітарно-хімічні методи – колориметричний, фотоколориметричний, хроматографічний, нефелометричний та ін. Здебільшого вони є лабораторними, потребують спеціальних знань і підготовки, коштовні. Їх перевага – точність визначення концентрації вимірюваної речовини.

3. Безперервно-автоматичні методи – автоматично контролюють і сигналізують про наявність в повітрі відповідних концентрацій шкідливої речовини. Для цього призначені газоаналізатори і газосигналізатори. До цієї групи належать прилади: ФЛ-5501 (універсальний газоаналізатор), ПГФ-1 (для визначення СО), КУ-1,3 (для визначення пари бензину), ФК-560 (для визначення сірчаного водню), ФК-450,4502 (оксиди азоту), ГПК-1 (сірчаний газ)[16].

### **Пилове забруднення повітря**

Пил – основний шкідливий фактор на багатьох промислових підприємствах, обумовлений недосконалістю технологічних процесів. Природний пил знаходиться в повітрі в звичайних умовах мешкання людини в межах концентрацій 0,1-0,2 мг/м<sup>3</sup>, в промислових центрах, де діють великі підприємства, він не буває нижче 0,5 мг/м<sup>3</sup>, а на робочих місцях запыленість повітря іноді сягає 100 мг/м<sup>3</sup>. Значення ГДК для нейтрального пилу, що не має отруйних властивостей, дорівнює 10 мг/м<sup>3</sup>.

Основні фізико-хімічні властивості пилу: хімічний склад, дисперсність (ступінь подрібнення), будова частинок, розчинність, щільність, питома поверхня, нижня та верхня концентраційна границя вибуховості суміші пилу з повітрям, електричні властивості та ін. Знання усіх цих показників дає можливість оцінити ступінь небезпеки та шкідливості пилу, його пожежо- та вибухонебезпечність.

*Промисловий пил може бути класифікований за різними ознаками:*

- за походженням – органічний (рослинний, тваринний, штучний пил) і неорганічний (мінеральний, металевий пил) та змішаний (присутність часток органічного та неорганічного походження);

- за способом утворення – дезінтеграційний (подрібнення, різання,

шліфування і т. п.), димовий (сажа та частки речовини, що горить) та конденсаційний (конденсація в повітрі пари розплавлених металів);  
- за токсичною дією на організм людини – нейтральний (нетоксичний для людини пил) та токсичний (отруюючий організм людини).

Якісну характеристику пилу визначають фотометричним методом за допомогою поточного ультрафотометра, яким реєструються окремі пилові частинки за допомогою сильного бокового світла[16].

Для відокремлення пилу від повітря застосовуються різні фільтри, які затримують пилові частинки розміром до 0,1 мкм і більше, залежно від розміру пор фільтра. Такі фільтри випускаються в багатьох країнах. Матеріал фільтрів може бути різним в залежності від його призначення: целюлоза, синтетичні матеріали, азбест (для визначення горючих частинок пилу). Також застосовуються комбіновані фільтри. Випускаються спеціальні фільтри, просичені імерсійним мастилом, що робить їх прозорими - це і дозволяє додатково робити мікроскопічні дослідження пилу.

В Україні найчастіше застосовуються фільтри АФА (аналітичний фільтр аерозольний) круглої форми з площинами фільтрації 3; 10; 20 см, які мають опорне кільце, фільтруючий елемент і захисне паперове кільце з виступом. Фільтруючий елемент складається з рівномірного шару ультратонких волокон із полімеру на марлевій основі або без неї (фільтр Петрянова). Фільтри дозволяють працювати з ними без попереднього підсушування через гідрофобні властивості полімеру[16].

### **Методи нормалізації складу повітря робочої зони**

Існує багато різних способів та заходів, призначених для підтримання чистоти повітря виробничих приміщень у відповідності до вимог санітарних норм. Всі вони зводяться до конкретних заходів:

1. Запобігання проникненню шкідливих речовин у повітря робочої зони за рахунок герметизації обладнання, ущільнення з'єднань, люків та отворів, удосконалення технологічного процесу.
2. Видалення шкідливих речовин, що потрапляють у повітря робочої зони, за рахунок вентиляції, аспірації або очищення і нормалізації повітря за допомогою кондиціонерів.
3. Застосування засобів захисту людини.

Для роботи з отруйними і забруднювальними речовинами користуються спецодягом - комбінезонами, халатами, фартухами та ін.; а для захисту від кислот та лугів - гумовим взуттям та рукавичками. Для захисту шкіри, рук, обличчя, шиї застосовують захисні креми та пасти: антитоксичні, водостійкі, жиростійкі. Очі від можливих опіків та аерозолей захищають окулярами з герметичною оправою, масками, шоломами.

До засобів індивідуального захисту органів дихання (ЗІЗОД) належать респіратори, промислові протигази та ізолюючі дихальні апарати, які застосовуються для захисту від шкідливих речовин (аерозолів, газів, пари), що знаходяться в оточуючому повітрі.

*За принципом дії ЗІЗОД поділяються на* фільтруючі (застосовуються за наявності у повітрі вільного кисню не менше 18% і обмеженого вмісту

шкідливих речовин) та ізолюючі (при недостатньому для дихання вмісту в повітрі кисню та необмеженої кількості шкідливих речовин).

**За призначенням фільтруючі ЗІЗОД поділяються на:**

протипиллові – для захисту від аерозолів (респіратори ШБ-1, "Лепесток", "Кама", "Снежок", У-2К, РП-К, "Астра-2", Ф-62Ш, РПА та ін.);

протигазові – для захисту від газопароподібних шкідливих речовин (респіратори РПТ-67А, РПГ-67В, РПГ-67КД, протигази марок А, В, КД, Г, Е, СО, М, БКФ та ін.);

газопилозахисні – для захисту від парогазоподібних та аерозольних шкідливих речовин одночасно (респіратор фільтруючий газопилозахисний РУ-60М, "Снежок ГП", "Лепесток-Г");

ізолюючі апарати – бувають шлангові та автономні.

Ізолюючі шлангові апарати призначені для роботи в атмосфері, що містить менше 18% кисню. Вони мають довгий шланг, по якому подається повітря для дихання із чистої зони. Недоліки їх у тому, що дихальний шланг заважає працювати, не дає змогу вільно рухатися (протигаз шланговий ПШ-1 без примусової подачі повітря, довжина шланга 10 м; ПШ-2 з повітрорудовкою – забезпечує працю двох осіб одночасно, довжина шлангів 20 м; респіратор для малярів РМП-62; пневмошоломи ЛІЗ-4, ЛІЗ-5, МІОТ-49 – працюють від компресорної повітряної лінії).

Ізолюючі автономні дихальні апарати працюють від автономного хімічного джерела кисню або від балонів з повітрям чи дихальною сумішшю. Вони призначені для виконання рятувальних робіт або евакуації людей із загазованої зони[16].

Саморятівник шахтний малогабаритний ШСМ-1. Має хімічне джерело кисню. Термін користування 20-100 хвилин в залежності від інтенсивності витрачання кисню (еіерговитрат), вага 1,45 кг.

Респіратор ізолюючий допоміжний РВЛ-І. Має балон зі стисненим киснем і регенеративний хімічний патрон для регенерації кисню. Працює 2 години, вага 9 кг.

Респіратор "Урал-7". Принцип дії такий самий, як у респіратора РВЛ-1, але він більш габаритний. Діє 5 годин, важить 14 кг. Носиться за плечима, має амортизаційні пристрої для зручності носіння.

Респіратор Р-30 має таку саму систему життєзабезпечення, що і наведений вище. Розрахований на 4 години дії, важить 11,8 кг.

Дихальний апарат АСВ-2 складається з 2-х повітряних балонів, маски або загубника, шланга, редуктора, має манометр для контролю за тиском повітря, запобіжний клапан та ін. Призначений для захисту органів дихання в умовах забрудненої атмосфери[16].

## **2.Важкість праці: Динамічні, статичні навантаження. Напруженість праці. Увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці.**

Важкість та напруженість праці є одними з головних характеристик трудового процесу.

*Важкість праці* – це така характеристика трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність. Важкість праці характеризується фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальним числом стереотипних робочих рухів, розміром статичного навантаження, робочою позою, ступенем нахилу корпусу, переміщенням в просторі.

*Напруженість праці* – характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника. **До факторів, що характеризують напруженість праці, відносяться:** інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи.

Під час виконання людиною трудових обов'язків на неї діє сукупність фізичних, хімічних, біологічних та соціальних чинників. Ці чинники звуться виробничим середовищем.

Сукупність чинників трудового процесу і виробничого середовища, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків складають умови праці. *Під безпекою* розуміється стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди.

**Фізичне навантаження.** Фізична праця характеризується підвищеним навантаженням, в першу чергу, на м'язову систему та інші функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну, обміну речовин). *М'язова робота має статичний і динамічний характер.*

Статична робота пов'язана з фіксацією знарядь і предметів праці в нерухомому стані, а також з наданням людині робочої пози. При статичній роботі сприйняття навантаження залежить від функціонального стану тих чи інших м'язових груп. Особливістю статичної роботи є її виражена стомлююча дія, обумовлена довгостроковим скороченням і напруженням м'язів та відсутністю умов для кровообігу, унаслідок чого знижується подача кисню та відбувається нагромадження продуктів розпаду у клітинах. Тривала присутність осередку напруження в корі головного мозку, сформованого групою навантажених м'язів, призводить до розвитку стомлення (тимчасове зниження працездатності).

**Динамічна робота** — це процес скорочення м'язів, пов'язаний з переміщенням тіла чи його окремих частин у просторі. Енергія, що витрачається при динамічній роботі перетворюється в механічну і теплову. Динамічні зусилля мають переривчастий характер, що сприяє більш

повноцінному кровообігу і меншій стомлюваності м'язів. Показниками фізичного навантаження можуть служити частота серцевих скорочень (поштовхів/хв), кров'яний тиск (мм рт. ст.), розподіл кровообігу в тканинах (мол/хв на 100 м м'язової тканини), максимальне споживання кисню (мол/хв на 1кг маси тіла) і т. ін.

**Розумове навантаження.** Розумова праця поєднує роботи, пов'язані з прийомом і переробкою інформації, що вимагають переважно напруженості сенсорного апарату, уваги, пам'яті, а також активізації процесів мислення та емоційної сфери. Можна виділити *дві основні форми розумової праці* (за професіями): професії в сфері матеріального виробництва (конструктори, проєктанти; інженери-технологи, управлінський персонал, оператори технологічного устаткування, програмісти й ін.) і професії поза матеріальним виробництвом (учені, лікарі, учителі, учні, письменники, артисти й ін.).

Ступінь емоційного навантаження на організм, що вимагає переважно інтенсивної роботи мозку по одержанню і переробці інформації, визначає напруженість праці. Крім того, при оцінці ступеня напруженості праці враховують ергономічні показники: змінність праці, позу, число рухів, зорову і слухову напруженість та ін.

**Фізіологічною особливістю розумової праці** є мала рухливість і вимушена одноманітна поза. При цьому послабляються обмінні процеси, що обумовлюють застійні явища в м'язах ніг, органах черевної порожнини і малого тазу, погіршується постачання кисню до головного мозку. У той же час мозок споживає при цьому близько 20% всіх енергетичних ресурсів. Приплив крові до працюючого мозку збільшується в 8-10 разів у порівнянні зі станом спокою. Вміст глюкози в крові збільшується на 18-36% і зростає вміст адреналіну, норадреналіну та жирних кислот. Збільшується споживання амінокислот, вітамінів групи В. Погіршується гострота зору, контрастна чутливість і зорова працездатність, в результаті чого збільшується час зорово-моторних реакцій. Тривале розумове навантаження впливає на психічну діяльність, погіршує функції уваги (обсяг, концентрація, переключення), пам'яті (короткочасної і довгострокової), сприйняття (збільшується частота помилок). При значній розумовій напруженості спостерігається тахікардія (частішання пульсу), підвищення кров'яного тиску, зміни в електрокардіограмі, електроенцефалограмі, які характеризують біоелектричну активність мозку, збільшення легеневої вентиляції і споживання кисню. А ці функціональні зміни в організмі, в свою чергу, викликають настання гальмових процесів: ослаблення пильності й уваги, стомлення[16].

Добові витрати енергії для осіб розумової праці (інженери, педагоги, лікарі й ін.) сягають 10,5...11,7 МДж (2500-2800 ккал). Незважаючи на те, що розумова робота не пов'язана з великими енергетичними витратами, вона ставить до організму не менше вимог, веде до стомлення і перевтоми не менше, ніж інтенсивне фізичне навантаження. У загальному випадку це пов'язано з особливостями діяльності «оператора» у сучасному виробництві:

- з розвитком техніки збільшується число об'єктів, якими необхідно керувати, та їх параметрів, які необхідно враховувати при цьому. Це ускладнює і підвищує роль операцій по плануванню й організації праці, по контролю і керуванню виробничими процесами;

- розвиваються системи дистанційного керування і людина все більше віддаляється від керованих об'єктів, про динаміку стану яких вона судить не за даними безпосереднього спостереження, а на підставі сприйняття сигналів, що надходять від реальних об'єктів;

- часто сигнали від об'єктів надходять у кодованому виді, що обумовлює необхідність декодування та уявного співставлення отриманої інформації зі станом реального об'єкта;

- збільшення складності і швидкості виробничих процесів висуває підвищені вимоги до точності дій оператора, швидкості прийняття рішення в здійсненні управлінських функцій; зростає ступінь відповідальності за свої дії, а це призводить до збільшення навантаження на нервово-психічну діяльність людини.

- для оператора характерне обмеження рухової активності зі зменшенням м'язової активності, яке зв'язане з переважним використанням малих груп м'язів;

- іноді оператор виконує роботу в умовах ізоляції від звичного соціального середовища;

- підвищення ступеня автоматизації виробничих процесів вимагає від оператора готовності до екстрених дій, при цьому відбувається різкий перехід від монотонної роботи до активних енергійних дій, що призводить до виникнення сенсорних, емоційних і інтелектуальних перевантажень[16].

**Стомлення і перевтома.** Будь-яка діяльність, якщо вона оптимальна для організму по інтенсивності і тривалості та проходить у сприятливих виробничих умовах, благотворно впливає на організм і сприяє його удосконалюванню. Ефективність діяльності людини базується на рівні психічної напруги, яка прямо пропорційно труднощі задачі. Психічна напруга — це фізіологічна реакція організму, що мобілізує його ресурси (біологічно і соціально корисна реакція). Під впливом психічної напруги змінюються життєво важливі функції організму: обмін речовин, кровообіг, дихання.

У поведженні людини спостерігається загальна зібраність, дії стають більш чіткими, підвищується швидкість рухових реакцій, зростає фізична працездатність. При цьому загострюється сприйняття, прискорюється процес мислення, поліпшується пам'ять, підвищується концентрація уваги. Пристосувальні можливості психічної напруги тим більше, чим вище психічний потенціал особистості. Механізм емоційної стимуляції має фізіологічний бар'єр, за яким настає негативний ефект (поза межна форма психічної напруги). При надмірній інтенсивності чи тривалості робота приводить до розвитку вираженого стомлення, зниження продуктивності, неповного відновлення за період відпочинку[16].

Стомлення — загальний фізіологічний процес, яким супроводжуються усі види активної діяльності людини. З біологічної точки зору стомлення – це тимчасове погіршення функціонального стану організму людини, що виявляється в змінах фізіологічних функцій і є захисною реакцією організму. Воно спрямоване проти виснаження функціонального потенціалу центральної нервової системи і характеризується розвитком гальмових процесів у корі головного мозку. Внаслідок невідповідності між витратами організму в процесі роботи і темпом протікання відновлювальних процесів виникає перевтома. Поза межні форми психічної напруги викликають дезінтеграцію психічної діяльності різної вираженості. При цьому втрачається жвавість і координація рухів, знижується швидкість відповідних реакцій (гальмовий тип), з'являються непродуктивні форми поведінки — гіперактивність, тремтіння рук, запальність, невластива різкість і ін. (збудливий тип). Обидва типи поза межної напруги супроводжуються вираженими вегетативно-судинними змінами (блідість обличчя, краплі поту, прискорений пульс).

*До суб'єктивних ознак перевтоми відноситься* почуття втоми, бажання знизити ритм роботи чи припинити її, почуття слабості в кінцівках. Важке стомлення – крайній варіант фізіологічного стану, що граничить з патологічними формами реакції. При перевтомі порушуються відновні процеси в організмі, прикмети втоми не зникають до початку роботи наступного дня. При наявності хронічної перевтоми часто зменшується маса тіла, змінюються показники серцево — судинної системи, знижується опір організму до інфекції і т. ін. Це спричиняє зниження продуктивності праці, збільшує кількість помилок. Такий стан насамперед утрудняє складні (інтелектуальні ) і нові, що не стали звичними, дії. Поза межні форми психічної напруги нерідко лежать в основі неправильних дій оператора і створюють небезпечні ситуації.

*На виникнення стомлення впливають* зацікавленість людини в роботі, її функціональний стан, фізичний розвиток, тренуваність, досвід роботи і т.п. У сучасних умовах особливого значення набуває стомлення, що розвивається при відсутності діяльності, при виконанні одноманітної, нецікавої роботи, при значних розумових і емоційних навантаженнях, зв'язаних з необхідністю швидкого вибору рішень, труднощами задачі, дефіцитом часу, підвищеною відповідальністю, небезпекою, невдачами в діяльності і т.д.[16].

У профілактиці стомлення і перевтоми працівника значна роль належить організації раціонального режиму праці і відпочинку. Фізіологи обґрунтували такі *умови підвищення працездатності*, що сприяють ефективному попередженню стомлення:

- ◆ у будь-яку роботу потрібно входити поступово;
- ◆ умовою успішної працездатності є розміреність і ритмічність;
- ◆ звичність, послідовність і плановість;
- ◆ недбалість і квапливість у праці не припустима;
- ◆ фізіологічно обґрунтоване чергування праці і відпочинку, а також зміна форм діяльності (найбільш ефективним є відпочинок , зв'язаний з активним діяльним станом);
- ◆ сприятливе відношення суспільства до праці (мотивація праці і соціальні умови).

## **Лекція № 5. СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ**

1. Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування. Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування. Страховий ризик і страховий випадок.

2. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду. Обов'язки Фонду. Права та обов'язки застрахованої особи. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника

### **1. Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування. Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування. Страховий ризик і страховий випадок.**

#### ***Завданнями страхування від нещасного випадку є[16]:***

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

#### ***Основними принципами страхування від нещасного випадку є:***

- ◆ паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;
- ◆ своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;
- ◆ обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;
- ◆ надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;
- ◆ обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;
- ◆ формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- ◆ диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
- ◆ економічна зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;

Враховуючи різноманіття об'єктів, що підлягають страхуванню, відмінності в обсязі страхової відповідальності і категоріях страхувальників, **всю сукупність відносин страхування можна поділити на п'ять наступних галузей:** майнове страхування, соціальне страхування, особисте страхування, страхування відповідальності, страхування підприємницьких ризиків[16].

**Об'єктами майнового страхування** є матеріальні цінності; соціального страхування — рівень добробуту громадян; особистого страхування — життя, працездатність і здоров'я громадян.

**Суб'єктами страхування** від нещасного випадку є застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик.

*Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування. Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.*

Страховик – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

**Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:**

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;

2) 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;

3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

*Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, перелічені в законі, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.*

Усі застраховані є членами Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися: 1) особи, які забезпечують себе роботою самостійно – займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, члени фермерського господарства, особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; 2) громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності [16].

**Страховий ризик** – обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок.

**Страховим випадком** є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, зазначених у статті 14 цього Закону, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

Професійне захворювання є страховим випадком також у разі його встановлення чи виявлення в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів.

Нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення нормативних актів про охорону праці застрахованим, також є страховим випадком.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

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[16].

**Нещасний випадок** – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, визначається Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади.

В окремих випадках, за наявності підстав, Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим нещасний випадок, що стався за обставин, не визначених передбаченим частиною другою цієї статті переліком.

До професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Перелік професійних захворювань за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади затверджується Кабінетом Міністрів України.

В окремих випадках Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим випадком захворювання, не внесене до переліку професійних захворювань, передбаченого частиною п'ятою цієї статті, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним[16].

## **2. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду. Обов'язки Фонду. Права та обов'язки застрахованої особи. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника**

Страховання від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням.

*Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція. До складу правління Фонду включаються представники трьох представницьких сторін: держави; застрахованих осіб; роботодавців[16].*

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються) об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських.

Порядок виборів (делегування) представників визначається кожним об'єднанням самостійно.

Від кожної із трьох представницьких сторін, призначається і обирається (делегується) по 15 членів правління Фонду з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки.

Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених Законом, провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду.

***У разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:***

1) своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:

а) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

б) одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;

в) щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;

г) пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

д) пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

є) допомогу дитині відповідно до статті 9 цього Закону;

2) організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

3) сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

4) організувати 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;

5) забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги, яка повинна включати:

а) обслуговування вузькопрофільними лікарями та лікарями загальної практики;

б) догляд медичних сестер удома, в лікарні або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

в) акушерський та інший догляд удома або в лікарні під час вагітності та пологів;

г) утримання в лікарні, реабілітаційному закладі, санаторії або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

д) забезпечення необхідними лікарськими засобами, протезами, ортопедичними, коригуючими виробами, окулярами, слуховими апаратами, спеціальними засобами пересування, зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів)[16].

Фонд соціального страхування від нещасних випадків створює спеціалізовану медичну та патронажну службу соціального страхування;

б) вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

7) забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізолюваного житла;

8) відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

9) організувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими зацікавленими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

10) у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь – за рахунок Фонду;

11) сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;

12) організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Усі види соціальних послуг та виплат, передбачені цією статтею, надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, перебуває на обліку підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні[16].

### ***Права застрахованого***

Застрахований має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2) бути повноважним представником застрахованих працівників і вимагати від Фонду виконання своїх обов'язків щодо соціального захисту потерпілих;

3) брати участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі з участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;

4) у разі настання страхового випадку одержувати від Фонду виплати та соціальні послуги, передбачені Законом;

5) на послуги медичної реабілітації;

6) на послуги професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;

7) на відшкодування витрат при медичній і професійній реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрати на житло та харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;

8) на послуги соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надаються відповідно до законодавства;

9) отримувати безоплатно від Фонду роз'яснення з питань соціального страхування від нещасного випадку.

У разі смерті потерпілого члени його сім'ї мають право на одержання від Фонду страхових виплат (одноразової допомоги, пенсії у зв'язку із втратою годувальника) та послуг, пов'язаних з похованням померлого.

### ***Обов'язки застрахованого***

Застрахований зобов'язаний:

1) знати та виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

2) у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:  
а) лікуватися в лікувально-профілактичних закладах або у медичних працівників, з якими Фонд уклав угоди на медичне обслуговування; б) додержувати правил поведінки та режиму лікування, визначених лікарями, які його лікують; в) не ухилятися від професійної реабілітації та виконання вказівок, спрямованих на якнайшвидше повернення його до трудової діяльності; г) своєчасно повідомляти робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків про обставини, що призводять до зміни розміру матеріального забезпечення, складу соціальних послуг та порядку їх надання (зміни стану непрацездатності, складу сім'ї, звільнення з роботи, працевлаштування, виїзд за межі держави тощо).

***Права та обов'язки роботодавця як страхувальника***

Роботодавець як страхувальник має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2) вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання обов'язків Фонду щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих;

3) оскаржувати рішення працівників Фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях з питань вирішення спорів при виконавчій дирекції Фонду та при її робочих органах;

5) захищати свої права та законні інтереси, а також права та законні інтереси застрахованих, у тому числі в суді.

***Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:***

3) інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду:

а) про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;

б) про зміну технології робіт або виду діяльності підприємства для переведення його до відповідного класу професійного ризику;

4) подавати робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;

5) безоплатно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду;

6) повідомляти працівникам підприємства адресу та номери телефонів робочого органу виконавчої дирекції Фонду, а також лікувально-профілактичних закладів та лікарів, які за угодами з цим Фондом обслуговують підприємство;

7) подавати звітність робочому органу виконавчої дирекції Фонду у строки, в порядку та за формою, що встановлені Фондом.

Порядок і строки подання відомостей, передбачених Законом, визначаються Фондом соціального страхування від нещасних випадків [16].

## **Питання для самоконтролю**

### **До лекції № 1**

- 1. Охарактеризуйте основні складові системи управління охороною праці.*
- 2. На яких рівнях може здійснюватися управління охороною праці?*
- 3. Охарактеризуйте можливі види стимулювання діяльності з охорони праці.*
- 4. Що таке інтегральний показник безпечності, який використовується при проведенні паспортизації виробництв?*
- 5. У чому суть національної концепції розвитку у галузі управління охороною праці?*
- 6. Охарактеризуйте основні напрямки впровадження національної концепції розвитку у галузі управління охороною праці.*
- 7. Зробіть перелік основних функцій управління охороною праці в структурі систем управління охороною праці.*
- 8. Які завдання управління охороною праці в структурі систем управління охороною праці відносяться до основних?*
- 9. Які організації приймають участь у міжнародному співробітництві в галузі охорони праці?*
- 10. У чому полягає принцип "трипартизму" щодо прийняття рішень в МОП?*
- 11. Розкрийте призначення міжнародних стандартів SA 8000 «Соціальна відповідальність» і ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».*
- 12. У чому полягають основні функції органів санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я?*
- 13. Хто здійснює відомчий контроль в сфері охорони праці?*
- 14. Що таке внутрішній контроль і ким він здійснюється?*
- 15. Які права мають уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці?*
- 16. Хто входить до складу наглядової ради ФССНВ?*
- 17. Які органи державної влади здійснюють загальне державне управління охороною праці?*
- 18. Що входить до компетенції Кабінету Міністрів України в сфері управління охороною праці?*
- 19. Які питання входять до компетенції міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в сфері управління охороною праці?*
- 20. Охарактеризуйте основні положення щодо організації охорони праці на виробництві.*
- 21. Яка нормативно-правова база використовується для організації СУОПП?*
- 22. Охарактеризуйте основні обов'язки посадових осіб підприємства в сфері охорони праці.*
- 23. Охарактеризуйте основні обов'язки працівників підприємства, установи чи організації щодо виконання вимог з охорони праці.*

24. Кому підпорядковується служба охорони праці на підприємстві?  
25. Відповідно з яким нормативним документом на підприємстві створюється служба охорони праці?

## До лекції № 2

26. На які види поділяється планування роботи з охорони праці на виробництві?  
27. За якими етапами повинен здійснюватися процес планування заходів з охорони праці?  
28. У чому полягають функції управління охороною праці щодо організації та координації робіт в сфері охорони праці?  
29. З якою метою виконується облік, аналіз та оцінка показників охорони праці?  
30. Які існують види контролю за станом охорони праці та функціонуванням системи управління охороною праці?  
31. В чому полягає стимулювання діяльності з охорони праці?  
32. Як повинно здійснюватись інформаційне забезпечення з питань охорони праці?  
33. Охарактеризуйте загальну структуру управління охороною праці.  
34. На яких рівнях здійснюється управління охороною праці?  
35. Які структури здійснюють управління охороною праці на загальнодержавному рівні?  
36. Які структури здійснюють управління охороною праці на регіональному рівні?  
37. Які структури здійснюють управління охороною праці на галузевому рівні?  
38. Зробіть перелік основних структур, які здійснюють державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних документів з охорони праці?  
39. Ким здійснюється вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці?  
40. Які особливості територіального та галузевого управління суспільним виробництвом ?  
41. Які методи управління мають перевагу серед таких загальних методів управління, як правові, адміністративні та економічні?  
42. Що входить до першочергових завдань у сфері державного управління охороною праці?  
43. Охарактеризуйте таке поняття, як державний нагляд в сфері охорони праці.  
44. Чим регулюється діяльність органів державного нагляду?  
45. Хто забезпечує управління охороною праці на регіональному рівні (УОПРР)?  
46. Охарактеризуйте основні принципи функціонування УОПРР.  
47. Що є об'єктом управління охороною праці на регіональному рівні?

48. Яка основна управлінська інформація використовується регіональними органами управління охороною праці на рівні Автономної республіки Крим та області?
49. Що таке прогнозування і планування робіт з охорони праці?
50. Що таке мотивація, оперативне керівництво і координація роботи з охорони праці?
51. В чому полягають соціально-психологічні методи управління?
52. Які органи здійснюють нагляд і контроль, облік та аналіз функціонування РСУОП?
53. Що таке регіональні підсистеми реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру та які їх основні завдання?
54. Які функції виконують центри стандартизації, метрології і сертифікації у відповідності до покладених на них завдань у сфері УОПРР?
55. Які функції виконують статистичні регіональні служби у відповідності до покладених на них завдань у сфері УОПРР?
56. Хто здійснює управління охороною праці на галузевому рівні (УОПГР).
57. Які функції виконують Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в сфері УОПРГ в межах своїх повноважень?
58. Що є основними першочерговими завданнями УОПРГ?
59. Зробіть перелік тих заходів з охорони праці, які можуть здійснюватися за рахунок галузевих коштів.
60. Що передбачає планування та прогнозування роботи з охорони праці в галузі?
61. Як здійснюється організація та координація роботи з охорони праці в галузі?
62. Охарактеризуйте суть системного підходу та аналізу при організації охорони праці на виробництві.
63. Які основні елементи системного аналізу в сфері охорони праці ви знаєте?
64. В чому полягає зміст системного підходу в сфері охорони праці?
65. Охарактеризуйте загальну структуру системи управління охороною праці на підприємстві (СУОПП).
66. Охарактеризуйте основні завдання СУОПП.
67. Що є об'єктом управління охороною праці на підприємстві?
68. Які основні функції СУОПП?
69. Охарактеризуйте загальні принципи навчання з питань охорони праці.
70. Відповідно до якого нормативного документу здійснюється навчання та перевірка знань з питань охорони праці?
71. Який існує порядок та періодичність проведення інструктажів з охорони праці?
72. Хто зобов'язаний організувати належний догляд за засобами індивідуального захисту на підприємстві?
73. Як здійснюється мотивація та стимулювання роботи з охорони праці на підприємстві?

74. Що таке паспортизація санітарно-технічного стану умов і охорони праці на підприємстві і відповідно до яких нормативних документів вона здійснюється?

75. Що таке атестація робочих місць за умовами праці і відповідно до яких нормативних документів вона здійснюється?

76. Що таке відомчий та регіональний контроль за станом охорони праці на підприємстві і як вони здійснюються?

### **До лекції №3**

77. Згідно з якими нормативними документами здійснюється розслідування, реєстрація, облік та аналіз нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві?

78. Які нещасні випадки відносяться до таких, що пов'язані з виробництвом?

79. Які нещасні випадки відносяться до таких, що не пов'язані з виробництвом?

80. Яку інформацію містить акт про нещасний випадок на виробництві (Форма Н-1)?

81. У яких випадках оформлюється акт про нещасний випадок за формою НПВ?

82. У яких випадках оформлюється карта обліку професійних захворювань за формою П-5?

83. Який існує порядок проведення розслідування нещасного випадку комісією підприємства?

84. Який існує порядок проведення спеціального розслідування нещасного випадку?

85. Як здійснюється реєстрація та облік нещасних випадків та професійних захворювань?

86. Як здійснюється аналіз та профілактика виробничого травматизму на підприємстві?

87. За якою системою показників здійснюється звітність підприємства про стан охорони праці?

88. Які існують види відповідальності за порушення законів та нормативно-правових актів з охорони праці?

### **До лекції №4 та №5.**

89. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві здійснює такі послуги та виплати:

90. За порушення вимог охорони праці передбачена така відповідальність:

91. Робочий час працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, обмежується таким чином

92. Які методи регулювання якості повітряного середовища у виробничих приміщеннях?

93. Хто зобов'язаний гарантувати усім працівникам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві?

- 94.** Чому дорівнює оптимальна вологість повітря для людини?
- 95.** Яку ви знаєте систему вентиляції за способом подачі свіжого та видалення з приміщення забрудненого повітря?
- 96.** За способом переміщення повітря вентиляцію розрізняють?
- 97.** Хто виступає суб'єктом страхування?
- 98.** Що входить до обов'язків Фонду соціального страхування у разі настання страхового випадку?
- 99.** Що входить до заходів підтримання чистоти повітря робочої зони?
- 100.** Які основні рекомендації дає МОП щодо національної політики в сфері СУОП?
- 101.** Що розуміють під терміном „безупинне вдосконалювання СУОП”?
- 102.** Як повинно використовуватись Керівництво МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці на національному рівні?
- 103.** Які рекомендації дає Керівництво МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці на рівні підприємства, установи чи організації?
- 104.** Які рекомендації дає МОП щодо створення Національного Керівництва з СУОП?
- 105.** Згідно рекомендаціям МОП у якому порядку пріоритетності повинні здійснюватися попереджувальні та регулюючі заходи запобігання небезпекам?
- 106.** Як повинен здійснюватися моніторинг виконання й оцінка результативності заходів з охорони праці?
- 107.** Які елементи та підсистеми СУОП повинен охоплювати аудит?
- 108.** Що включає у себе аналіз ефективності роботи СУОП?
- 109.** Які основні рекомендації дають органи державного управління та нагляду щодо удосконалення існуючих систем управління охороною праці в Україні?
- 110.** Які рекомендації щодо порядку розробки і впровадження СУОП даються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці?
- 111.** Які існують рекомендації спеціального уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці щодо примірної структури положення про СУОП на підприємстві, в установі чи організації та орієнтовного змісту його розділів?
- 112.** Сформулюйте основні принципи політики у сфері охорони праці згідно з рекомендаціями Державних органів нагляду та контролю щодо побудови СУОП.

## Індивідуальні завдання

В рамках виконання індивідуальної роботи всі студенти самостійно опрацьовують матеріал двох тем, виданих лектором після лекції для самостійного опрацювання.

Студенти також виконують реферат на тему «Охорона праці в галузі». Підготовка цього реферату ставить за мету закріплення матеріалу, який вивчався ними в бакалавратурі відповідно до обраного фаху подальшої, після закінчення ВНЗ, поглиблене вивчення заходів і засобів, які застосовуються у відповідних галузях з метою забезпечення безпеки робіт.

Реферат повинен складатися з таких **структурних елементів**: вступу, що дає уявлення про актуальність теми і завдання його автора; основної частини, яка містить стислий огляд й оцінку літератури, аргументацію положень, котрі захищає студент; висновків про можливість використання набутих знань; списку основної використаної літератури.

Реферат має виявити глибокі знання за темою дослідження, чітко розкрити авторську позицію щодо неї, показати вміння осмислювати й аналізувати явища, використовуючи теоретичні положення, робити правильні практичні висновки.

**Вимоги до оформлення рефератів**: 1) після титульної сторінки (де зазначено тему, кафедру, прізвище виконавця) повинен бути план (простий або складний); 2) реферат починається із вступу (одна-дві сторінки), в якому пояснюється важливість та актуальність обраної теми, формулюється мета; 3) закінчується виклад матеріалу власними висновками, практичними рекомендаціями; 4) реферат може мати додатки, що містять фактичний матеріал (діагностика, схеми, плани тощо); 5) у кінці має бути список основної використаної літератури, складений за нормами бібліографії; 6) посилання у тексті краще робити після цитати в дужках; 7) назви всіх розділів за планом треба чітко виділити в тексті реферату; 8) обсяг роботи — 20...25 друкованих сторінок на ПК.

**Тематика рефератів** визначається студентами самостійно, у відповідності до обраної спеціальності, але стосується безпосередньо охорони праці у відповідній галузі. Тематика та план реферату попередньо узгоджуються з викладачем.

Орієнтовна тематика рефератів:

1. Вимоги техніки безпеки при проведенні екскурсій, походів і т.д.
2. Шляхи поліпшення умов праці вчителя
3. Професійні захворювання у відповідній галузі, причини виникнення та шляхи їх подолання
4. Небезпечні чинники при проведенні лабораторних робіт з хімії, фізики, біології і т.д.
5. Забезпечення безпеки учнів під час навчального процесу і т.д.

## **Питання, що виносяться на семінарські заняття**

### **Семінарське заняття № 1 : Міжнародні норми в галузі охорони праці**

1. Соціальне партнерство (соціальний діалог) в охороні праці. 2. Соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці.
3. Соціальний діалог в Європейському Союзі.
4. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність».
5. Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».
6. Вимоги до забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності.
7. Нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства.
8. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.
9. Основні напрямки співробітництва.
10. Організація об'єднаних націй. Всесвітня організація охорони здоров'я.
11. Міжнародна агенція з атомної енергії. Міжнародна організація праці.
12. Європейський Союз. Співдружність незалежних держав.
13. Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі.
14. Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці.
15. Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.
16. Положення про організацію системи управління охороною праці в галузі.

### **Семінарське заняття № 2 : Система управління охороною праці в організації**

1. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці (СУОП).
2. Забезпечення функціонування та побудова СУОП в організації.
3. Положення про СУОП, структура та зміст його розділів.
4. Політика в галузі охорони праці.
5. Примірний розподіл функціональних обов'язків з охорони праці керівників, посадових осіб і фахівців підприємства галузі.
6. Пріоритет функцій забезпечення безпеки. Ефективність функціональної структури СУОП.
7. Планування заходів з охорони праці. Види планування та контролю стану охорони праці. Мета та основні параметри планів. Аналітична та оперативна частини Плану.
8. Галузеві системи управління охороною праці. Мета та принципи функціонування.
9. Організаційна та функціональна структури СУОПГ.
10. Регіональні системи управління охороною праці, мета, принципи та основні функції.

11. Служби охорони праці місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

**Семінарське заняття № 3 : Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків.**

1. Загальні положення та визначення. Мета та завдання розслідування нещасних випадків.
2. Обов'язки роботодавця щодо розслідування нещасних випадків.
3. Обставини, за яких проводиться розслідування.
4. Встановлення зв'язку нещасного випадку з виробництвом.
5. Розслідування та облік нещасних випадків, хронічних професійних захворювань і отруень на виробництві. Розслідування нещасних випадків.
6. Спеціальне розслідування нещасних випадків.
7. Організація розслідування, склад комісій з розслідування, основні документи.
8. Особливості розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.
9. Дослідження та профілактика виробничого травматизму.
10. Основні причини виробничих травм та професійних захворювань. Розподіл травм за ступенем тяжкості.
11. Методи дослідження виробничого травматизму.
12. Основні технічні та організаційні заходи щодо профілактики травматизму та професійної захворюваності в галузі.

**Семінарське заняття № 4 : Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності**

1. Аналіз умов праці у галузі за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу.
2. Загальні вимоги безпеки в галузі.
3. Вимоги до санітарного контролю за станом повітря робочої зони.
4. Вимоги до засобів індивідуального захисту.
5. Вимоги безпеки до виробничих і допоміжних приміщень. Утримання території підприємств галузі.
6. Вимоги безпеки праці під час експлуатації систем опалення, вентиляції і кондиціонування повітря.
7. Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці в галузі. Шкідливі хімічні речовини, біологічні чинники, виробничий пил. Вібрація, шум, інфразвук, ультразвук. Виробничі випромінювання. Мікроклімат робочої зони.
8. Важкість праці: Динамічні, статичні навантаження. Напруженість праці. Увага, напруженість аналізаторних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність праці.

## Семінарське заняття № 5 : Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві

- 1.Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування.
- 2.Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування.
- 3.Страховий ризик і страховий випадок.
- 4.Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду.
- 5.Страхові експерти з охорони праці, їх функції і повноваження.
- 6.Страхові тарифи. Страхові виплати. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків.
- 7.Обов'язки Фонду.
- 8.Права та обов'язки застрахованої особи.
- 9.Права та обов'язки роботодавця як страхувальника.

## Список скорочень

- БПР** - бізнес-процес реінженірингу  
**ВООЗ** - Всесвітня організація охорони здоров'я  
**ВОП** - відповідальний за охорону праці  
**ГДК** - гранично допустима концентрація  
**ГОСТ** - Государственный стандарт  
**ДБН** - Державні будівельні норми  
**Держнагляд охорони праці** - Державний комітет України з нагляду за охороною праці  
**Держгірпромнагляд** - Державний комітет по нагляду за охороною праці і гірничому нагляду  
**ДЕУП** - Державна експертиза умов праці  
**ДІП** - Державна інспекція праці  
**ДНАОП** - Державний нормативний акт з охорони праці  
**ДПО** - Державна пожежна охорона  
**ДПЧ** - Державна пожежна частина  
**ДСН** - Державні санітарні норми  
**ДСТУ** - Державний стандарт України  
**ЄС** - Європейський Союз  
**ЗІЗ** - засіб (засоби) індивідуального захисту  
**ЗКЗ** - засіб колективного захисту  
**ЗТС ДПО** - загони технічної служби державної пожежної охорони  
**КМУ** – Кабінет Міністрів України  
**КП** - керівники підрозділів  
**МВС** - Міністерство внутрішніх справ  
**Мінпраці** - Міністерство праці та соціальної політики України  
**МНС** - Міністерство з питань надзвичайних ситуацій України  
**МОЗ** - Міністерство охорони здоров'я України  
**МОП** - Міжнародна організація охорони праці  
**НВФ** - небезпечний виробничий фактор  
**НПАОП** - нормативно-правовий акт з охорони праці  
**НС** – надзвичайні ситуації  
**НШВФ** - небезпечні та шкідливі виробничі фактори  
**ОП** - охорона праці  
**РОП** – ризик орієнтований підхід  
**РСУОП** – регіональна система управління охороною праці  
**СДПН** – служби Державного пожежного нагляду  
**СДПЧ** – самостійні державні пожежні частини  
**СНД** – Співдружність Незалежних Держав  
**СНиП** - строительные нормы и правила  
**СПБ** - служба пожежної безпеки  
**ССБТ** - Система стандартов безопасности труда

**ССБП** – Система стандартів безпеки праці  
**СУОП** – Система управління охороною праці  
**СУОПГ** – Система управління охороною праці в галузі  
**СУОПП** – Система управління охороною праці на підприємстві  
**СЕС** - санітарно-епідеміологічна служба  
**ТЕБ** – техногенно-екологічна безпека  
**УДПО** – Управління Державної пожежної охорони  
**УОП** – управління охороною праці  
**УОПГР** – управління охороною праці на галузевому рівні  
**УОПРР** – управління охороною праці на регіональному рівні  
**ФССНВ** - Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України  
**ЦЗН** – цивільний захист населення  
**ISO** - Міжнародна організація зі стандартизації

## Термінологічний словник

**Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль** - це одна з найкращих форм контролю за станом охорони праці, можливість ефективного функціонування якого обумовлена наявністю співробітництва та взаєморозуміння між роботодавцем і профспілками підприємства.

**Аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці** - це обов'язкова складова роботи керівництва адміністративно-територіальної одиниці, галузі, підприємства щодо планування відповідних заходів з охорони праці.

**Асоціації спеціалістів з охорони праці** - створюються за рахунок об'єднання спеціалістів з охорони праці підприємств, установ та організацій та позаштатних спеціалістів, які призначаються при обласних та районних держадміністраціях, міських, селищних та сільських виконкомах рад.

**Атестація робочих місць за умовами праці** - проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

**Безпека** - стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди.

**Безпека праці** - стан умов праці, за яких виключена дія на працівника небезпечних та шкідливих виробничих факторів.

**Безпечність промислової продукції** - властивість продукції забезпечувати і зберігати протягом певного терміну експлуатації рівень безпеки персоналу, людського оточення і довкілля у межах, обумовлених вимогами чинних нормативних актів та досягнутим науково-технічним рівнем.

**Важкість праці** - характеристика (чинник) трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), які забезпечують його діяльність.

**Відомчий контроль** - покладається на адміністрацію підприємства та на господарські організації вищого рівня і здійснюється посадовими особами, повноваженими представниками міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціаціями, корпораціями, концернами чи іншими об'єднаннями підприємств, в установах і організаціях, які належать до сфери їх управління. Цей контроль здійснюється відповідними службами охорони праці.

**Вимоги безпеки праці** - вимоги, встановлені законодавчими актами, нормативно-технічною документацією, правилами та інструкціями до виробничого обладнання, виробничого середовища й організації трудового процесу, виконання яких забезпечує працівників.

**Виробнича безпека** - безпека від нещасних випадків та аварій на виробничих об'єктах і від їх наслідків, що забезпечується комплексом

організаційних і технічних заходів та засобів, спрямованих на запобігання або зменшення дії на працівників небезпечних виробничих факторів.

**Виробнича санітарія** - комплекс організаційних, гігієнічних і санітарно-технічних заходів та засобів, спрямованих на запобігання або зменшення дії на працівників шкідливих виробничих факторів.

**Виробнича травма** - пошкодження тканин, порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій внаслідок впливу виробничих факторів.

**Виробниче приміщення** - замкнутий простір у спеціально призначених будівлях і спорудах, у яких постійно (по змінах) чи періодично (протягом робочого дня) здійснюється трудова діяльність людей.

**Виробниче середовище** - сукупність фізичних, хімічних, біологічних та соціальних чинників, що діють на людину в процесі праці.

**Виробничий ризик** - ймовірність ушкодження здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків, зумовлена ступенем шкідливості та/або небезпечності умов праці та науково-технічним станом виробництва.

**Виробничо зумовлене захворювання** - захворювання, перебіг якого ускладнюється умовами праці, а частота якого перевищує частоту його у працівників, які не зазнають впливу певних професійних шкідливих факторів.

**Внутрішній аудит охорони праці** - систематичний і незалежний аналіз, який дозволяє визначити відповідність діяльності й результатів у сфері охорони праці вимогам нормативно-правових актів з охорони праці й запланованим заходам, а також ефективність їх впровадження та придатність для поставлених цілей.

**Внутрішній контроль** – контроль, що здійснюється у межах окремого підприємства, установи чи організації власником або уповноваженим ним органом та відповідними службами і посадовими особами цього підприємства, установи чи організації із залученням представників профспілкових організацій та трудових колективів.

**Гігієна праці** - комплекс заходів і засобів щодо збереження здоров'я працівників, а також профілактики несприятливого впливу на них виробничого середовища і трудового процесу.

**Гігієнічна класифікація умов праці** – базується на принципі диференціації умов праці залежно від фактично визначених рівнів небезпечних та шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу в порівнянні з санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого їх шкідливого впливу на стан здоров'я працюючих.

**Гігієнічна характеристика умов праці** - сукупність показників, які характеризують об'єктивні дані гігієнічного стану робочого місця, виробничого середовища і трудового процесу.

**Гігієнічний норматив** - кількісний показник, який характеризує оптимальний чи допустимий рівень фізичних, хімічних чи біологічних факторів навколишнього і виробничого середовища.

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

**Державна експертиза умов праці (ДЕУП)** - входить до складу управління праці та зайнятості населення облдержадміністрацій регіонів.

**Державна інспекція праці (ДІП) регіону (області)** - складова частина державної інспекції праці Міністерства праці та соціальної політики України, яка проводить свою діяльність під керівництвом головної ДІП.

**Державне управління суспільним виробництвом** – це свідоме регулювання державою суспільного виробництва з метою підвищення його ефективності та задоволення матеріальних, духовних та культурних потреб громадян.

**Державний нагляд за охороною праці** - діяльність відповідних уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів, та ін.), яка спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання та працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

**Економічні методи управління охороною праці** - це система методів, форм, засобів і заходів впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням економічних законів та економічних інтересів усіх учасників виробничого процесу і суспільства в цілому для досягнення головної мети охорони праці: створення безпечних умов праці й збереження життя та здоров'я людини в процесі трудової діяльності.

**Засіб індивідуального захисту** - засіб, призначений для захисту від шкідливих чи небезпечних факторів одного працівника.

**Засіб колективного захисту** - засіб, призначений для одночасного захисту від шкідливих та небезпечних факторів двох і більше працівників.

**Захворювання** - порушення нормальної життєдіяльності організму, зумовлене функціональними та/або морфологічними змінами.

**Інспекція державного архітектурно-будівельного контролю (держархбудконтролю)** - входить до складу управління по будівництву, містобудуванню та архітектури регіону (області) і здійснює на території регіону державний архітектурно-будівельний контроль.

**Інструктаж з охорони праці** - усне пояснення положень відповідних нормативних документів щодо охорони праці. За характером і часом проведення розподіляють вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

**Інформаційне забезпечення з питань охорони праці** - повинно здійснюватися органами управління охороною праці на всіх рівнях (державному, галузевому, регіональному та виробничому) із залученням сучасних інформаційних технологій, при цьому воно потребує постійного удосконалення шляхом вивчення та поширення світового та вітчизняного досвіду щодо пропаганди безпечних методів та засобів праці.

**Колективний договір (угода)** - це один з найважливіших документів у системі нормативного регулювання взаємовідносин між роботодавцем і

найманими працівниками у сфері соціальних питань, у тому числі у сфері охорони праці.

**Комісія з питань охорони праці на підприємстві** - складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до Типового положення про службу охорони праці, що затверджується Держгірпромнаглядом.

**Мета управління охороною праці на підприємстві** - це реалізація конституційних прав працівників та забезпечення вимог нормативно-правових актів щодо збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, покращення виробничого середовища, запобігання травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

**Моніторинг виконання й оцінка результативності** - постійно діючі процедури спостереження, вимірів й обліку діяльності з охорони праці.

**Мотивація роботи з охорони праці** - вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання керівника і працівників на діяльність, що спрямована на досягнення основної мети охорони праці, це забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

**Напруженість праці** - характеристика (чинник) трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника.

**Наряд-допуск** - викладене на спеціальному бланку розпорядження на безпечне виконання роботи, що визначає її зміст, місце, час початку і закінчення, необхідні заходи безпеки, склад бригади і працівників, відповідальних за безпечне виконання роботи.

**Небезпечна зона обладнання** - простір із певними розмірами біля обладнання, в якому постійно діють чи періодично утворюються небезпечні та/чи шкідливі виробничі фактори.

**Небезпечний виробничий фактор** - небажане явище, яке супроводжує виробничий процес і дія якого за певних умов може призвести до травми або іншого раптового погіршення здоров'я працівника (гострого отруєння, гострого захворювання) і навіть до раптової смерті.

**Нещасний випадок на виробництві** - обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

**Нормативно-правовий акт з охорони праці (НПАОП)** - офіційний документ органу державного управління охороною праці, яким встановлюються обов'язкові для виконання норми (правила).

**Оперативний контроль** - проводиться з боку керівників робіт і підрозділів підприємства згідно із затвердженими посадовими обов'язками.

**Оптимальний режим праці та відпочинку** - чергування періодів праці та відпочинку, за якого досягається найбільша ефективність трудової діяльності людини і зберігається хороший стан її здоров'я.

**Оптимальні мікрокліматичні умови** - поєднання параметрів мікроклімату, які за умови тривалого та систематичного впливу на людину забезпечують зберігання нормального теплового стану організму без активізації механізмів терморегуляції; вони забезпечують відчуття теплового комфорту та створюють передумови для високого рівня працездатності.

**Організація праці на робочому місці** - комплекс заходів, які забезпечують трудовий процес та ефективно використання знарядь виробництва і предметів праці.

**Охорона здоров'я працівників** - комплекс заходів для забезпечення здоров'я працівників з урахуванням впливу виконуваних робіт і виробничого середовища.

**Охорона праці** - система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

**Періодичний медичний огляд** - медичний огляд працівників, який проводиться з установленою періодичністю і має на меті виявлення ознак виробничо зумовлених захворювань, а також патологічних станів, що розвинулися протягом трудової діяльності і перешкоджають продовженню роботи за певним фахом.

**Перша допомога** - сукупність доцільних дій, які спрямовані на збереження життя і здоров'я потерпілого.

**Панування роботи з охорони праці** - це процес обґрунтування рішень з питань охорони праці і розподілу відповідних ресурсів (матеріальних, фінансових, людських, інформаційних, часових тощо) для їх реалізації.

**Паспортизація санітарно-технічного стану умов і охорони праці на виробництві** - включає у себе перевірку відповідності умов праці на робочих місцях існуючим санітарно-гігієнічним вимогам та вимогам безпеки з охорони праці та передбачає інструментальні вимірювання параметрів шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

**Працездатність** - здатність людини до праці певного виду, яка визначається рівнем її фізичних і психофізіологічних можливостей, а також станом здоров'я і рівнем професійної підготовки.

**Працеохоронний аудит** - це вид діяльності, який проводиться на договірних засадах незалежними професійними аудиторами, що мають відповідні сертифікати, та за участю управлінського персоналу підприємства. Висновки та рекомендації даного виду аудиту носять суто конфіденційний характер і призначаються виключно для замовника (підприємства).

**Працеохоронний маркетинг** - це ринково орієнтований вид управлінської діяльності підприємства, спрямований на визначення, прогнозування і задоволення споживчих потреб і властивостей продукції підприємства з метою не задавати шкоди здоров'ю споживачів.

**Працеохоронний менеджмент** - це процес підготовки, прийняття і реалізації рішень, спрямованих на досягнення працеохоронних цілей з використанням адміністративних та економічних методів і механізмів.

**Прогнозування** - дає можливість складати цільові програми з охорони праці стосовно окремих напрямків роботи, наприклад, боротьби з травматизмом, зниження рівня професійних захворювань тощо, і такі цільові програми є основою для складання планів роботи з охорони праці.

**Професійна адаптація** – це адаптація до трудової діяльності з усіма її складовими: адаптація до робочого місця, знарядь та засобів праці, об'єктів та предметів праці, особливостей технологічного процесу та виробничого обладнання тощо.

**Професійне захворювання (профзахворювання)** - захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності та спричинене винятково або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

**Професійний відбір** - сукупність заходів з метою добору осіб для виконання певного виду трудової діяльності за їх професійними знаннями, анатомо-фізіологічними і психологічними особливостями, а також за станом здоров'я і віком.

**Психологія безпеки праці** - це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні причини нещасних випадків на виробництві і розробляє відповідні психологічні методи підвищення рівня безпеки праці, а також дає відповідні рекомендації щодо безпечної поведінки працюючих з урахуванням специфіки їх професійної діяльності. Об'єктами дослідження у цьому випадку є психологічні процеси, які безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю людини і впливають на її психологічний стан, а значить і на рівень безпеки працюючих.

**Регіональний контроль** – контроль, що здійснюється посадовими особами, повноваженими представниками і службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на підприємствах, в установах та організаціях, які розташовані (zareєстровані) на території відповідного регіону.

**Ризик** – імовірність заподіяння шкоди з урахуванням її важкості.

**Робоче місце** - місце постійного чи тимчасового перебування працівників у процесі трудової діяльності.

**Система управління охороною праці (СУОП)** - це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

**Системний підхід** - полягає в тому, що будь-яка система управління або її окрема частина повинна розглядатися як ціле, самостійне явище, яке характеризується метою діяльності, структурою, ресурсами, процесами та взаємозв'язками з іншими системами.

**Соціальна адаптація** - це пристосування працюючої людини до існуючої системи відносин у трудовому колективі з його нормами, правилами, традиціями, ціннісними орієнтаціями тощо.

**Стимулювання діяльності з охорони праці** - спрямовано на створення зацікавленості працівників в забезпеченні здорових та безпечних умов праці.

**Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП)** - це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці.

**Територіальне управління** – це управління, яке визначається політичним та адміністративно-територіальним устроєм країни і спрямоване на успішне виконання відповідних функцій даної території країни, в першу чергу, на створення необхідних умов для всебічного та ефективного розвитку територіальних складових національної економіки.

**Умови праці** - сукупність чинників трудового процесу і виробничого середовища, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків.

**Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці** - обираються з числа досвідчених та ініціативних працівників на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства або цеху, дільниці, бригади тощо.

**Управління охороною праці на регіональному рівні (УОПРР)** - забезпечують органи управління адміністративно-територіальних одиниць, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану, планомірну діяльність у сфері охорони праці з метою забезпечення здоров'я та працездатності працівників підприємств, установ та організацій на підпорядкованій їм території.

## Розподіл балів, які отримують студенти

### Обов'язково для виконання:

1. 6 пар практичних занять. Максимум можна набрати на одній парі 5 балів ( усна відповідь 5 балів (3бали-задовільно, 4 бали-добре, 5балів-відмінно)) – всього **18 – 30** балів;
2. За підготовку питань поданих на самостійне опрацювання(оформлених в окремому зошиті), ще додається 10 балів – всього **10** балів;
3. Контрольні роботи – 2, оцінюються по 5 балів кожна(3бали-задовільно, 4 бали-добре, 5 балів-відмінно) – всього від **6 – 10** балів;
4. Виконання реферату зданого у визначений викладачем термін оцінюється в 10 балів (якщо більше, ніж за 2 тижні, то – у 5 балів) – всього 5 - **10** балів;

### 5. Додатково (не обов'язково):

- а) Підготовка повідомлення (цікаві факти, нововведення і т.д.) і усне його відтворення – всього **10** балів;
- в) Виконання персонального завдання (розробка інструкцій з техніки безпеки, проведення аналізу впливу небезпечних та шкідливих чинників на робочому місці, розрахунок освітлення на робочому місці і т.д.) – всього **20** балів;

**Екзамен (письмовий) – всього 40 балів.**

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
82-89	<b>B</b>	добре	
74-81	<b>C</b>		
64-73	<b>D</b>	задовільно	
60-63	<b>E</b>		
35-59	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## **Список використаної та рекомендованої літератури:**

1. OHSAS 18001: 2007 "Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки персоналу".
2. OHSAS 18002 "Керівництво з впровадження OHSAS 18001".
3. Керівництво з систем управління охороною праці - МОП-СУОП 2001, ILO-OSH 2001 // Міжнародне бюро праці. – Женева. – 2001.
4. ДСТУ-П OHSAS 18001.
5. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці // Держгірпромнагляд. - 7 лютого 2008 р.
6. ДСТУ 2293-93 ССБП "Охорона праці. Терміни та визначення".
7. ДСТУ ISO 14001-97 "Системи управління навколишнім середовищем". - Київ, Держстандарт України.
8. "Державна концепція професійної орієнтації населення". - № 842. - 2008.
9. "Порядок організації та проведення психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору". - Проект наказу МОЗ України та Держгірпромнагляду. - 2008 р.
10. "Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості на небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу". - № 528. - 2001.
11. "Порядок складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці". - № 614. - 2004.
12. "Інструкція про застосування переліку професійних захворювань". - №374/68/338. - 2000.
13. "Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці". - №442-92.
14. ДСТУ ISO 6309: 2007.
15. "Положення щодо розробки планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій". - №112-99 (із змінами №224.), 2007.
16. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Навчальний посібник. - К: Основа. - 2011.- 551с.
17. Гогіташвілі Г.Г. Системи управління охороною праці: Навчальний посібник. - Львів: Афіша. - 2002.- 316 с.
18. Крушельницька А.В. "Фізіологія і психологія праці". - Львів: Афіша 2000. - 337 с.
19. Коваль В.І., Скороходов В.А. Управління охороною праці в промисловості: Навчальний посібник. - Київ: Професіона. - 2005.- 448 с.
20. Ткачук К.Н., Халімовський М.О., Зацарний В.В. та інші. Основи охорони праці: Підручник. – Київ: Основа. - 2006. – 444 с.
21. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: Підручник. – Київ: Каравела. - 2006. – 392 с.
22. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: Підручник. -Київ: Основа. - 2002.- 320 с.

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
<b>Лекція№1.</b> Тема: „ Міжнародні норми та основні законодавчі і нормативно-правові акти в галузі охорони праці”.....	5
<b>Лекція№2.</b> Тема: „ Система управління охороною праці в організації” .....	24
<b>Лекція№3.</b> Тема: „ Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків” .....	50
<b>Лекція№4.</b> Тема: „ Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності, актуальні проблеми в наукових дослідженнях” .....	65
<b>Лекція№5.</b> Тема: „ Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві ” .....	74
Питання для самоконтролю.....	81
Індивідуальні завдання.....	86
Питання, що виносяться на семінарські заняття.....	87
Список скорочень.....	90
Термінологічний словник.....	92
Розподіл балів, які отримують студенти.....	99
Список рекомендованої літератури.....	100