

**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 «бакалавр»**

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-кваліфікаційними рівнями «спеціаліст» і «магістр»/ С.М. Богомаз-Назарова, А.І. Ткачук, С.О. Кононенко.– Кіровоград: РВЦ КДПУ ім. В. Винниченка. – 2012. – 144 с.

Посібник містить курс лекцій, теми рефератів та 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-освітньо-кваліфікаційними рівнями «спеціаліст» і «магістр» і курсів післядипломної освіти.

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 № 6 від 29 березня 2012 р.

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

ВСТУП

Вчені з давніх часів вивчають умови праці та безпеки людини. Ось короткий перелік деяких вчених із давніх часів до наших днів. Розглядали умови праці *Арістотель* (384-322 до н.е.), *Гіппократ* (460-377 до н.е.), *Агрикола* (1494-1555). Небезпеку, пов'язану з гірничою справою, вивчав *Парацельс* (1493-1541). Йому належить вислів: «Все є отрута, і все є ліки. Тільки одна доза робить речовину отрутою або ліками». (Ідея принципу нормування). Заклав основи професійної гігієни, написав книгу «Про хвороби ремісників» — *Рамаціні* (1633-1714).

Георгій Агрикола (1494-1555 рр.) першим зробив запис у 1545 р. про випадок виділення та вибуху рудникового газу. Значний внесок у справу розвитку безпеки праці зробив *М.В. Ломоносов* (1711-1764 рр.), який у 1742 р. у своїй науковій праці з основ металургії та рудних справ проаналізував умови праці гірників, розглянув різні питання гігієни, безпеки та організації їх праці, відпочинку, обґрунтував режими і принципи вентиляції шахт, розробив пристрої кріплення гірничих виробок, видалення води з шахт та ін.

К. Маркс (1818-1883) та *Ф. Енгельс* (1820-1895) досліджували умови праці та безпеки людини як фактор соціально-економічного розвитку капіталізму. «Економічні епохи розрізняються не тим, що виробляється, а тим як виробляється».

Значний внесок у розвиток теорії безпеки внесли видатні вчені: *В.Л. Киртичев*(1845-1913), *А. А. Пресе*(1857-1930), *Д. П. Нікольський* (1855-1918), *В. А. Левицький* (1867-1936), *А. А.Скочинський* (1874-1960), *С. І. Каплун* (1897-1943) та ін.

В. І. Ленін (1870-1924) вивчав умови праці як фактор росту революційного настрою мас. У таких творах як «Развитие капитализма в России», «Научная система выжимания пота», «Закон о вознаграждения рабочих от несчастных случаев» та інших містяться основоположні ідеї, покладені в основу радянської системи охорони праці та безпеки. Наприклад, «Труд должен быть организован без всякого вреда для рабочего человека».

Інтенсивний розвиток вчення про охорону праці збігається з початком розвитку машинного виробництва, яке разом із підвищенням продуктивності праці, її полегшенням несло небезпеку для життя і здоров'я працюючих. Протягом усієї історії людство прагне зробити життя зручним, облегшити працю та одночасно підвищити її ефективність і безпечність. Проте в людському прагненні до пізнання дуже часто засоби витісняють мету, людина стає додатком до створеного нею, а її власні творіння становлять загрозу для неї самої.

Багато вчених своїми розробками у різних галузях науки сприяли розвитку охорони праці: зокрема, академік *С.І. Вавілов* (1891-1951) відкрив люмінесцентне освітлення, яке будучи за своїм спектром близьким до природного дало можливість краще з меншими затратами енергії нормувати

освітлення приміщень; вченим-гігієністом Л.І.Медведем розроблені методи зниження небезпечної дії пестицидів та інших хімічних речовин на людей і тварин; вчені інституту електрозварювання ім. Патона НАН України розробили і впровадили у виробництво різні способи електрозварювання з використанням промислових роботів та автоматизованих пристроїв. Створенню роботів на виробництві надається велике значення, оскільки вони замінюють людей в особливо небезпечних умовах праці: космосі, під водою тощо.

На сьогодні у виробництві 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.

«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) умінь та компетенції для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі. Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах конкретних галузей господарювання через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку. Дисципліна «Охорона праці в галузі» вивчається на V курсі (для вузів III—IV рівнів акредитації) під час підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст», «магістр».

Відповідно до освітньо-професійних програм підготовки спеціалістів при реалізації робочих навчальних планів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» у курсах нормативних навчальних дисциплін «Безпека життєдіяльності» і «Основи охорони праці» вивчаються загальні питання безпеки людини в умовах її життя і діяльності в побуті, громадських місцях, на виробництві. Окремі питання охорони праці вивчаються також у курсах загальнотехнічних і професійних дисциплін з обраної професії (спеціальності). У процесі трудової діяльності на людину впливає, як правило, комплекс несприятливих факторів виробничого середовища, в

результаті чого можливі виробничі травми і професійні захворювання.

Дисципліна «Охорона праці в галузі», крім зазначених вище нормативних навчальних дисциплін з охорони праці, пов'язана з дисциплінами: «Правознавство», «Фізика», «Хімія», «Методика вимірювання параметрів навколишнього середовища», «Хімія навколишнього середовища», «Вступ у психологію праці і психологію організацій», «Розвиток організації», «Управління персоналом: відбір і розвиток», «Управління і комунікації», «Управління і контроль при розвитку виробництва», «Основи трудового права».

В умовах сучасного виробництва вирішення проблеми забезпечення безпеки праці бачиться в реалізації принципу управління безпекою праці як однієї із складових поняття «якість життя людини», а також у визначенні рівня допустимого ризику як інтегрального критерію досягнутого рівня техніки, технології, організації і управління виробництвом.

Цей навчальний посібник «Охорона праці в галузі. Курс лекцій», призначений для вирішення поставленого завдання. З урахуванням сучасних досягнень науки і техніки наведені методи і способи рішення інженерних задач з промислової безпеки, виробничої санітарії та пожежної безпеки.

Навчальний посібник призначений для студентів всіх спеціальностей вищих навчальних закладів.

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. Міжнародні стандарти SA 8000 «Соціальна відповідальність» і ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».
4. Безпека праці в Україні.
5. Основні законодавчі та нормативно-правові акти про охорону праці.

1. Соціальний діалог в Європейському Союзі й Україні.

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможнішу позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі. Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів.

Ця тенденція дедалі більше стає виразником критичного погляду на перспективи розвитку парламентської демократії та її можливості задовольняти інтереси різних соціальних груп. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудових відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

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. 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.

Однією з їх характеристик є розвиток демократії в основних сферах соціально-економічного життя держави, систематична участь громадян у розробці пріоритетних для регіону рішень та контроль за їх реалізацією у важливих, з погляду інтересів громадян, напрямках діяльності.

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.

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.*

Переважна 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.

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.

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.

3. Міжнародні стандарти SA 8000 «Соціальна відповідальність» і ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».

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.

Стандарт SA 8000 був створений для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності. Система менеджменту, заснована на вимогах SA 8000, має загальні вимоги з ISO 9001. Так, наприклад: визначена керуванням політика компанії в сфері соціальної відповідальності, аналіз і перевірки з боку керівництва, планування, оцінка і вибір постачальників, прийняття коригувальних дій. 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.

Компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій

мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність. А наявність на підприємстві інших стандартів, таких як ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001 і т.д., доповнює стандарт SA 8000, забезпечуючи основу для інтеграції в рамках загальної системи менеджменту, що веде до скорочення ризиків і підвищення прибутковості компанії.

Стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. 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. Тобто у керівництві враховані усі принципи, які зазначені у Глобальній ініціативі ООН (документі, до якого приєдналося 6 тисяч компаній та організацій, серед яких 130 українських).

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 замислений як такий, що буде корисним для всіх типів організацій у приватному, державному та неприбутковому секторах, для компаній великих і малих, діючих у розвинутих країнах або країнах, що розвиваються. Хоча не всі розділи цього міжнародного стандарту будуть однаково корисними для всіх типів організацій, всі основні аспекти є придатними для кожного типу організацій. Кожна організація самостійно визначає, що є придатним та важливим для неї шляхом власних оцінок та діалогу з зацікавленими сторонами.

4. Безпека праці в Україні

Академік В.А.Легасов стверджував, що забезпечення безпеки праці –це сфера людської діяльності, цілісна система знань із своєю логікою. Комплексний характер впливу факторів виробничого середовища визначає необхідність комплексного системного підходу до рішення питань профілактики травматизму і профзахворювань. Реалізація такого підходу в виробничих умовах бачиться у створенні і функціонуванні системи управління охороною праці.

Дійсний стан безпеки праці 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 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.

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, як правило, складної імовірнісної системи, 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.

5. Основні законодавчі та нормативно-правові акти про охорону праці.

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.

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 гармонічного 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). Іє Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці та Головний навчально-методичний центр цього Комітету.

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.

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 ГОСТи 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. (Підсистеми 6–9 – резерв.)

В Україні розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які повинні частково замінити діючі ГОСТи 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.

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. Політика в галузі охорони праці.
4. Служби охорони праці місцевих державних адміністрацій та органів місцевого 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.

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 ефективної 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.

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.

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:

- 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).

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.

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 діляниць 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 працездатності. 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.

До обов'язків служби охорони праці входять: цільові і комплексні перевірки стану охорони праці в структурних підрозділах, організація перевірки технічного стану машин і механізмів, організація щодо забезпечення технічними засобами безпеки, забезпечення своєчасного складання паспортів санітарного і технічного стану робочих місць; контроль за виконанням профілактичних робіт з охорони праці і заходів визначених органами державного нагляду. Працівники служби охорони праці можуть надсилати приписи обов'язкові для виконання в структурних підрозділах і через керівника організації притягати інших осіб, що порушили правила і норми з охорони праці, до відповідальності.

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.

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.

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:

- 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.

3. Політика в галузі охорони праці.

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.

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.

Державний нагляд за дотриманням 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 підв'язані 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. Служби охорони праці місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Управління охороною праці в країні поділяється на рівні:

- ◆ загальнодержавний;
- ◆ регіональний (обласний, районний, міський, районний у місті, селищі, селі);
- ◆ галузевий;
- ◆ виробничий (рівень підприємств).

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.

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.

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.

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. 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.

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 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.

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 короточасного (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.

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

нешасний 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.

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.

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.

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.

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 установленій термін, дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі матеріалів, що є у роботодавця.

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 провини, 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.

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;
- провина 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.

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 полагодження пошкодженого 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.

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. 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. Огороджувальні 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 короткочасного (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 запиленість 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, перевантаження аналізаторів, монотонність праці та емоційні перевантаження.

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:

- 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 ефективне 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.

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

По місцю 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.

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 зводяться до виробничого середовища.

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.

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:

- 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 заінтересованість 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.

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 бо 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

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.

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.

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

Страхування 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.

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).

З метою найповнішого виконання функцій, передбачених пунктами 4 і 5 частини першої цієї статті, 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 заінтересованими 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) організувати 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.

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.

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.

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 отруєнь 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
Держнагляддохоронпраці - 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 стандартів безпеки 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 ефективне 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.

Працезахоронний 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).

Працезохоронний 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.

Працезохоронний менеджмент - це процес підготовки, прийняття і реалізація рішень, спрямованих на досягнення працезохоронних цілей з використанням адміністративних та економічних методів і механізмів.

Прогнозування - дає можливість скласти 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.

Список 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. Гогіташвілі Г.Г. Системи управління охороною праці: Навчальний посібник. - Львів: Афіша. - 2002.- 316 с.
17. Крушельницька А.В. "Фізіологія і психологія праці". - Львів: Афіша 2000. - 337 с.
18. Коваль В.І., Скороходов В.А. Управління охороною праці в промисловості: Навчальний посібник. - Київ: Професіона. - 2005.- 448 с.
19. Ткачук К.Н., Халімовський М.О., Зацарний В.В. та інші. Основи охорони праці: Підручник. – Київ: Основа. - 2006. – 444 с.
20. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: Підручник. – Київ: Каравела. - 2006. – 392 с.
21. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: Підручник. -Київ: Основа. - 2002.- 320 с.

Штацкий П.А., Барышников А.Е. Системы комплексной безопасности объектов. Вопросы классификации по уровням и схемам интеграции // Системы безопасности – 2003.- №2.- 26-30 С.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Лекція № 1. Тема: „ Міжнародні норми та основні законодавчі і нормативно-правові акти в галузі охорони праці”.....	7
Лекція № 2. Тема: „Система управління охороною праці в організації”.....	18
Лекція № 3. Тема: „ Травматизм та професійні захворювання в галузі. Розслідування нещасних випадків.”.....	34
Лекція № 4. Тема: „ Спеціальні розділи охорони праці в галузі професійної діяльності, актуальні проблеми в наукових дослідженнях”.....	43
Лекція № 5. Тема: „ Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві ”.....	47
Питання для самоконтролю.....	54
Індивідуальні завдання.....	59
Питання, що виносяться на семінарські заняття.....	60
Список скорочень.....	63
Термінологічний словник.....	65
Список рекомендованої літератури.....	72