

1. Поняття охорони праці у вузькому та широкому значенні

Охорону праці як правову категорію розглядають у широкому та вузькому значенні. У широкому значенні під охороною праці розуміють сукупність правових норм, що регулюють увесь комплекс суспільних відносин у сфері застосування праці. До них належать також норми, що забороняють необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу чи незаконне звільнення, що встановлюють максимальну тривалість робочого часу та мінімальну тривалість часу відпочинку тощо. Тобто до поняття «охорона праці» в широкому розумінні відносять всі гарантії працівників, що передбачають усі норми трудового законодавства.

Охороною праці у вузькому розумінні відповідно вважається система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності (ст. 1 Закону України "Про охорону праці").

Інститут охорони праці у вузькому розумінні охоплює правові норми, що регулюють:

- організацію охорони праці на підприємстві;
- розробку та прийняття інструкцій з охорони праці;
- здійснення заходів щодо індивідуального захисту від виробничих травм і професійних захворювань;
- охорону праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;
- нагляд і контроль за дотриманням норм з охорони праці;
- відповідальність працівників, у тому числі роботодавців, за порушення норм з охорони праці.

2. Джерела, що регламентують охорону праці.

В Україні діють закони, які визначають права і обов'язки її мешканців, а також організаційну структуру органів влади і промисловості. *Конституція України* - основний закон держави - декларує рівні права і свободи всім жителям держави: на вільний вибір праці, що відповідає безпечним і здоровим умовам, на відпочинок, на соціальний захист у разі втрати працездатності та у старості й деякі інші. Всі закони і нормативні документи повинні узгоджуватися, базуватися і відповідати статтям Конституції.

Законодавча база охорони праці України налічує ряд законів, основними з яких є Закон України "Про охорону праці" та *Кодекс законів про працю* (КЗпП). До законодавчої бази також належать Закони України: "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", "Про охорону

здоров'я", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про дорожній рух", "Про загальнообов'язкове соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням", їх доповнюють державні міжгалузеві й галузеві нормативні акти - це стандарти, інструкції, правила, норми, положення, статuti та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання усіма установами і працівниками України.

Закон України "Про охорону праці" визначає положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи й організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

У КЗпП визначається правове регулювання охорони праці у главах "Трудовий договір", "Робочий час", "Час відпочинку", "Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю", "Праця молоді", "Праця жінок", "Охорона праці".

Закон України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення" регулює відносини, які виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права та обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій і громадян, встановлює порядок організації державної санітарно-епідемічної служби і здійснення державного санітарно-епідемічного нагляду в Україні. Закон України "Про пожежну безпеку", визначає економічні, загальні правові та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України, встановлює відносини юридичних і фізичних осіб, державних органів з пожежної безпеки незалежно від виду їх діяльності та форм власності. Закон встановлює обов'язки установ, організацій, підприємств і громадян щодо забезпечення пожежної безпеки, а також обов'язки й права державного пожежного нагляду. "Норми радіаційної безпеки України" встановлюють підходи до забезпечення протирадіаційного захисту.

Міжнародне законодавство про охорону праці являє собою систему міжнародно-правових актів, спрямованих на захист працівників від професійних ризиків. Цей термін Міжнародне бюро праці визначає як "джерело небезпеки для життя і здоров'я працівника, з яким він стикається у виробничому середовищі під час виконання ним своїх виробничих обов'язків". Закон України "Про охорону праці" забезпечує перевагу норм міжнародних договорів і угод, в яких бере участь Україна, над правовими нормами законодавства України. Тобто, коли міжнародним договором або угодою, в якому бере участь Україна, передбачені більш високі вимоги до охорони праці, ніж ті, що передбачені законодавством України, то виконуються правила міжнародного договору або угоди. Ця норма застосовується до всіх договорів, які були ратифіковані Верховною Радою України.

3. Конституційні засади охорони праці в Україні.

Основою законодавства України з охорони праці є Конституція України, що гарантує громадянам право на безпечні й здорові умови праці й система законодавчих актів України, спрямованих на реалізацію цього конституційного права.

Законодавчими актами, що визначають основні положення про охорону праці є загальні закони України, а також спеціальні законодавчі акти. До загальних законів належать: Конституція України, Закони України: «Про охорону праці», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку» т. ін.

Спеціальними законодавчими актами є Державні нормативні акти про охорону праці, будівельні норми та правила та ін. В основному законі України – Конституції питанням охорони праці присвячені статті 43, 45 та 46.

Чинне законодавство передбачає систему гарантій щодо охорони здоров'я працівників на виробництві. 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. Ст. 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у 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) та інші загальні права громадян, в тому числі, право на охорону праці.

4. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці полягає у використанні світового досвіду організації праці щодо поліпшення умов та підвищення безпеки праці. Воно здійснюється на двосторонній та багатосторонній основах.

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

- конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці;
- директиви Європейського Союзу;
- договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
- 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 (ІСО), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Україна є членом Міжнародної організації праці – міждержавної організації, головною метою якої є сприяння встановленню миру на основі соціальної справедливості та поліпшення умов праці та життя працівників усіх країн. Міжнародна організація праці розробляє і приймає конвенції та рекомендації з різних соціально-трудових проблем, що стосуються основоположних прав людини.

Всі механізми прийняття рішень в МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі трипартизму, тобто рівного представництва трьох сторін – уряду, роботодавців і робітників. Так приймаються рішення кожної країни-члена, так приймаються рішення по суті роботи комітетів Конференції по Міжнародним Конвенціям, Рекомендаціям 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.

Конвенції після їхньої ратифікації національними законодавчими органами країн є обов'язковими до виконання на їхній території. Україна ратифікувала приблизно половину із наявних на сьогодні конвенцій.

Адаптація національного законодавства з питань охорони праці до міжнародного законодавства є важливим етапом входження України у світові та європейські структури.

5. Нормативно-правове забезпечення України в галузі охорони праці

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

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. Ст. 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у 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) та інші загальні права громадян, в тому числі, право на охорону праці.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України "Про охорону праці" від 1992 року з урахуванням подальших поправок, 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 нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому закону.

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» з урахуванням подальших поправок. 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 про охорону праці слід віднести також "Основи законодавства України про охорону здоров'я" з урахуванням подальших поправок, 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.

Крім вищезазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці регулюють інші національні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента України, рішення Уряду України, нормативні

акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, до яких приєдналася Україна, а також більше сотні національних законів України безпосередньо стосуються або мають точки перетину із сферою охорони праці. Майже 200 підзаконних нормативних актів прийнято відповідно до Закону "Про охорону праці" для регулювання окремих питань охорони праці. Всі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в країні.

6. Нормативна основа Євросоюзу з питань охорони праці

Законодавство Євросоюзу в цій сфері можна умовно розділити на дві групи:

- директиви ЄС щодо захисту працівників;
- директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

- загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);
- вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);
- вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

- вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 98/24/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

- захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);

- положення про робочий час (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу).

- вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

Окрім нормативно-правових актів, у Євросоюзі широко застосовуються заходи законодавчого характеру (наприклад, кожні п'ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому Місці).

7. Розслідування та облік професійних захворювань

Професійним захворюванням називається, порушення стану здоров'я працюючого внаслідок дії на організм шкідливих виробничих чинників.

Усі вперше виявлені випадки хронічних професійних захворювань і отруєнь (далі - професійні захворювання) підлягають розслідуванню.

Професійний характер захворювання визначає експертна комісія у складі спеціалістів лікувально-профілактичного закладу, якому надано таке право МОЗ.

На кожного хворого клініки науково-дослідних інститутів, відділення професійних захворювань лікувально-профілактичних закладів складають повідомлення за формою П-3. Упродовж трьох днів після встановлення остаточного діагнозу повідомлення надсилають роботодавцю або керівнику підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання, відповідній установі (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби та лікувально-профілактичному закладу, які обслуговують це підприємство, відповідному робочому органу виконавчої дирекції ФССНВ.

Працівникові видається під розписку медичний висновок лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу про наявність (відсутність) у нього професійного захворювання за формою згідно з додатком 16.

Роботодавець організовує розслідування кожного випадку виявлення професійного захворювання впродовж десяти робочих днів з моменту отримання повідомлення.

Розслідування випадку професійного захворювання проводить комісія в складі представників:

- відповідної установи (закладу) державної СЕС (голова комісії);
- лікувально-профілактичного закладу;
- підприємства;
- профорганізації, членом якої є хворий; або уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, якщо хворий не є членом профспілки;
- відповідного робочого органу виконавчої дирекції ФССНВ.

Комісія з розслідування зобов'язана:

- скласти програму розслідування причин професійного захворювання;
- розподілити функції між членами комісії; розглянути питання про необхідність залучення експертів;
- провести розслідування обставин і причин професійного захворювання;

- скласти акт розслідування за формою П-4, у якому зазначити основні умови, обставини і причини захворювання, заходи щодо запобігання розвиткові професійного захворювання, забезпечення нормалізації умов праці, а також назвати осіб, які не виконали відповідні вимоги (правила, гігієнічні регламенти).

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний термін після закінчення розслідування причин професійного захворювання розглянути його матеріали та видати наказ про заходи щодо запобігання професійним захворюванням, а також про притягнення до відповідальності осіб, з вини яких допущено порушення санітарних норм і правил, що призвели до виникнення професійного захворювання.

Про здійснення запропонованих комісією заходів щодо запобігання професійним захворюванням роботодавець письмово інформує відповідну СЕС упродовж терміну, зазначеного в акті.

У разі втрати працівником працездатності внаслідок професійного захворювання роботодавець направляє потерпілого на МСЕК для розгляду питання подальшої його працездатності.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування професійних захворювань, їх документальним оформленням, виконанням заходів щодо усунення причин здійснюють установи СЕС, ФССНВ, профспілки та уповноважені трудових колективів з питань охорони праці.

Реєстрацію та облік випадків професійних захворювань ведуть у спеціальному журналі:

- на підприємстві, у відповідному робочому органі виконавчої дирекції ФССНВ і в СЕС на підставі повідомлень про професійні захворювання та актів їх розслідування;

- у лікувально-профілактичних закладах на підставі медичної картки амбулаторного хворого, виписки з історії хвороби, лікарського висновку про діагноз, встановлений під час обстеження в стаціонарі, а також повідомлення про професійне захворювання.

До цього журналу також вносять дані щодо працездатності кожного працівника, в якого виявлено професійне захворювання.

Установи СЕС на підставі актів розслідування складають карти обліку професійних захворювань за формою П-5.

8. Шкідливі хімічні та біологічні фактори виробництва.

Шкідливим називається виробничий чинник, дія якого на організм працюючого може призводити у певних умовах до захворювання чи зниження рівня працездатності.

До шкідливих виробничих факторів належать:

- несприятливі метеорологічні умови;
- запиленість і загазованість повітряного середовища;
- дія шуму, інфра- та ультразвуку, вібрації;
- наявність електромагнітних полів, лазерного та іонізуючих випромінювань і ін.

Згідно з державним стандартом шкідливі чинники за природою їх впливу поділяються на фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні.

Хімічні небезпечні й шкідливі виробничі чинники поділяються:

а) за характером впливу на органи людини: подразнюючі, токсичні, сенсibilізуючі, канцерогенні, мутагенні, такі, що впливають на репродуктивну функцію.

б) за шляхами проникнення в організм людини вони бувають такими, що діють через: органи дихання, шлунково-кишковий тракт, шкіряні покрови і слизові оболонки.

Біологічні небезпечні і шкідливі виробничі чинники включають біологічні об'єкти, дія яких на організм працюючих може призвести до травм або захворювання. До біологічних чинників належать:

а) макроорганізми (рослини і тварини);

б) мікроорганізми (бактерії, віруси, спірохети, грибки, коки, бацили і т. ін.).

Сучасна людина не завжди перебуває в комфортних чи допустимих умовах. Шкідливі умови життєдіяльності поки вірогідні в умовах техносфери. Відхилення від допустимих умов діяльності завжди супроводжуються впливом негативних чинників на людину, що негативно впливає на продуктивність праці, погіршує самопочуття, призводить до травм і захворювань, а іноді і до загибелі людей.

9. Фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність

Умовно елементи виробничого середовища складаються з чотирьох груп факторів:

- психофізіологічних, до яких належать фізичні навантаження, нервово-психічне напруження, елементи робочого місця (робоча поза, засоби відображення інформації, органи управління тощо), котрі залежать від умов праці;
- соціально-психологічних, які породжуються соціально-економічними відносинами в суспільстві, на виробництві, міжособистісними стосунками і створюють певний соціально-психологічний клімат;
- естетичних, що зумовлюють естетичне відношення до процесу виробництва і самої праці;
- санітарно-гігієнічних, які характеризують зовнішнє середовище і впливають на працездатність людини.

У нормуванні впливу факторів виробничого середовища виділяють чотири рівні:

- оптимальний рівень роботи людини за довготривалої дії факторів;
- експлуатаційний, розрахований на певний час перебування людини в даних умовах (зміна, чергування тощо);
- гранично допустимий, коли людина короткочасно, епізодично перебуває в певних умовах і коли допускається певне зниження її працездатності;
- гранично витримуваний, при якому забезпечується життєдіяльність людини за мінімальної працездатності. Цей рівень характеризує аварійні ситуації.

Фактори виробничого середовища можуть впливати на стан і ефективність діяльності оператора не тільки безпосередньо, а і опосередковано. Наприклад, шум може впливати на сприймання мовленнєвих повідомлень і в цей самий час знижувати швидкість сенсорних реакцій, координацію рухів, концентрацію уваги, "провокувати" виникнення негативних емоцій (роздратування)

Результати роботи оператора значною мірою залежать від освітлення робочих місць. Освітлення робочих приміщень слід забезпечувати відповідно до встановлених норм і вимог

Крім освітлення, мають значення колір стін, спектральний склад самого світла, а також вид контрасту пред'явлення інформації, що використовується. Від кольорового рішення інформаційної панелі також залежить надійність приймання інформації оператором.

На ефективність роботи оператора впливає і рівень шуму. Вплив шумів призводить до збільшення кількості помилок і до зниження продуктивності вирішення творчих завдань, швидкості й точності сенсомоторних процесів. Крім цього, шум може суттєво впливати на емоційну сферу оператора, спричиняючи виникнення таких негативних емоцій, як роздратованість, невдоволення.

Серед механічних факторів виробничого середовища основним вважається вібрація.

При вібраціях знижується гострота зору, порушується константність як властивість сприймання, відбуваються навіть загальні розлади життєдіяльності людини (нервові розлади, атрофія м'язів кінцівок, головний біль).

Останнім часом до факторів, що негативно впливають на здоров'я операторів, дедалі частіше відносять електромагнітні поля (ЕМП) високих частот.

В цілому ж треба розглядати у взаємозв'язку інженерно-психологічні параметри фізичного середовища на виробництві і відповідні характеристики технічних засобів діяльності оператора - це і буде реалізацією комплексного підходу до оптимізації трудової діяльності.

10. Обставини виробничого травматизму

За відповідних факторів збіг небезпечних обставин і небезпечних умов може призвести до небезпечної ситуації, внаслідок якої може статися нещасний випадок.

В умовах галузі небезпечні обставини можуть бути викликані незадовільною підготовкою з питань безпеки праці, відсутністю чіткої системи контролю за станом охорони праці, недостатнім рівнем організації праці; низькою надійністю машин та обладнання, їх окремих деталей або робочих органів і т. ін.

В умовах галузі можливість негативного впливу небезпечного виробничого фактора на людину створюється внаслідок небезпечних дій працівника або службової особи на виробництві. Небезпечними діями в конкретних умовах виробництва називають такі дії працівника або організатора роботи, які не відповідають науково обґрунтованим або розробленим і відповідно затвердженим нормам професійної поведінки при виконанні роботи.

Небезпечною дією службової особи може бути неякісне формальне навчання працівників, відсутність контролю за станом охорони праці, допуск до роботи інструментів, обладнання машин або людей, яких неможливо допускати згідно з існуючими вимогами, правилами та нормами безпеки праці.

Небезпечною вважається і така поведінка на виробництві службової особи, коли внаслідок неприйняття певного рішення, невиконання роботи щодо усунення небезпеки або запобігання їй, створюється загроза нещасного випадку або аварії.

Кожен небезпечний виробничий чинник, який можна виявити на будь-якому робочому місці в умовах галузі, може мати кілька небезпечних умов.

Кожен представник чи то державного чи відомчого контролюючого органу, керівник галузевого об'єкту, спеціаліст чи інші особи, що мають забезпечувати безпеку праці, повинні вміти безпомилково виявляти усі існуючі і можливі (які можуть виникнути в процесі праці) небезпечні чинники і обов'язково виявляти та передбачати небезпечні умови. Тільки правильне їх виявлення і своєчасне (негайне) усунення може запобігти нещасному випадку, аваріям.

Наприклад, конструктивні недоліки технологічного обладнання (порушення регулювання систем та інші) можуть викликати втручання обслуговуючого персоналу в роботу машин, обладнання з : порушенням при цьому правил безпеки. В цьому випадку небезпечна дія людини виникає внаслідок існування небезпечної умови, а небезпечна умова викликає небезпечну дію.

В іншому випадку посадова особа, що дозволила працювати на несправному обладнанні або машині, допустила небезпечну дію, а несправне обладнання або машина стали небезпечною умовою для виникнення наступних небезпек, що можуть призвести до нещасного випадку та інших негативних наслідків.

Встановлено, що працівник, який допускає небезпечні дії, може потрапити у небезпечні обставини, при яких на нього в певний час (обставина часу), на певному місці (обставина місця), при певній причині (обставина причини), з певною метою (обставина мети), а також при виконанні дій певним чином (обставина способу дій) можуть діяти небезпечні виробничі чинники.

Розуміння небезпечних умов, небезпечних обставин та небезпечних дій значно полегшує розслідування нещасних випадків, особливо при виявленні обставин, при яких мав місце нещасний випадок. Таким чином, допускаючи небезпечні дії, працівник може потрапити у небезпечні обставини і в небезпечну ситуацію, внаслідок якої може отримати травму.

Іноді трапляється так, що через небезпечну дію однієї особи в небезпечних обставинах може опинитися інша людина або група людей. Наприклад, небезпечні дії водіїв транспортних засобів при перевезенні людей, операторів складних агрегатів та ергатичних систем.

В умовах виробництва небезпечні обставини і небезпечні умови формують

небезпечну ситуацію. При цьому можна вважати, що наявність на робочому місці одного або декількох чинників теж являє собою небезпечну умову. Якщо на робочому місці немає жодного небезпечного чинника, то говорити про небезпеку недоцільно, тому що її просто не існує. Небезпеки не буде, якщо небезпечні чинники існують, а умов, при яких вони можуть діяти на працюючу людину - немає. Ця ситуація має враховуватися при розробці профілактичних заходів запобігання виробничим травмами.

11. Виробничий травматизм

Виробнича травма – це травма, яка отримана працівником на виробництві і викликана недотриманням вимог безпеки праці. Сукупність виробничих травм називають виробничим травматизмом. Випадок, що викликав травму, вважають нещасним випадком.

Нещасний випадок на виробництві – випадок дії на працівника небезпечного виробничого чинника під час виконання працівником трудових обов'язків або завдань керівника робіт.

В особливу групу виділяють нещасні випадки, які сталися у побуті, на шляху з роботи чи на роботу не на транспорті підприємства або транспорті, який підприємство орендує.

Основні причини виробничого травматизму: технічні, організаційні, санітарно-гігієнічні, особисті.

Технічні причини обумовлені конструкційними недоліками машин і механізмів, відсутністю в них засобів захисту, контролю і регулювання.

Організаційні причини – порушення правил безпеки експлуатації обладнання і виконання технологічних процесів, недостатня кваліфікація працівників, виконання ними робіт не за спеціальністю, неякісне проведення інструктажів, недостатня ефективність контролю стану охорони праці посадовими особами тощо.

Санітарно-гігієнічні причини – недостатня освітленість робочих місць, наявність шуму, вібрації, несприятливих метеорологічних чинників та ін.

Особистісні причини – грубі помилки в роботі, пов'язані з фізіологічним, психофізичним або хворобливим станом працівника.

Розрізняють нещасні випадки без втрати працездатності, з тимчасовою втратою працездатності, зі стійкою втратою працездатності; групові (кількість потерпілих одночасно дві людини і більше), зі смертельними наслідками.

На підприємствах можливі професійні отруєння працівників – порушення здоров'я, викликані отруйними речовинами внаслідок їх проникнення в організм людини в умовах виробництва. Професійні отруєння бувають: гострі і хронічні.

Довготривалий вплив на організм людини шкідливих виробничих чинників навіть в невеликих дозах може призвести до професійного захворювання. Найширше розповсюджені професійні захворювання серед працівників підприємств торгівлі і громадського харчування.

12. Охорона праці в документах МОП.

Міжнародна Організація Праці (МОП) є однією з багатосторонніх структур, що успішно виконують свій мандат з нагляду за безпекою людини та її здоров'ям на виробництві. Вісім десятиліть дозволяють зробити висновок про те, що засадою цього успіху є прагнення до оновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. Народжена у дні швидкоплинної надії, вона пережила роки «великої депресії» та світової війни. МОП була *створена 1919 року* за задумом промислово розвинутих країн для вирішення їх спільних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни велику кількість нових членів.

У МОП діє *система контролю* за застосуванням в країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава зобов'язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформації про стан законодавства і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях.

Міжнародні трудові стандарти та інші інструкції щодо охорони праці встановлюються у *конвенціях та рекомендаціях* постанов МОП. З часу свого заснування МОП ухвалила понад 189 Конвенцій, вагома частина з яких пов'язані з умовами праці та стосується питань охорони праці, 202 рекомендації та 5 протоколів. Вони охоплюють практично всі аспекти трудового права і права у сфері соціального забезпечення. 50 конвенцій було ратифіковано СРСР.

Фундаментальними є 8 конвенцій з принципами і правами про охорону праці, що стоять в основі про охорону праці. Факт членства у МОП зобов'язує ратифікувати фундаментальні конвенції. Імплементация конвенцій здійснюється Верховною Радою шляхом законів, тобто відбувається визнання Україною міжнародного правового акту. До цього конвенція не є нормативно-правовою.

До найбільш важливих, прийнятих Генеральною конференцією МОП, відносяться конвенції:

- 1932 р. (№29) про примусову або обов'язкову працю;
- 1947 р. (№81) про інспекції праці в промисловості і торгівлі;
- 1948 р. (№90) про нічну працю підлітків у промисловості;
- 1953 р. (№100) про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності;
- 1959 р. (№105) про скасування примусової праці;
- 1960 р. (№111) про дискримінацію у сфері праці і занять;
- 1976 р. (№138) про мінімальний вік для прийому на роботу;
- 1978 р. (№150) про регулювання питань праці;
- 1981 р. (№155) про безпеку і гігієну праці і виробниче середовище;
- 1983 р. (№159) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів;
- 1999 р. (№182) про заборону і негайні заходи з викорінювання найгірших форм дитячої праці;

13. Поняття нещасного випадку на виробництві.

Відповідно до статті 14 ЗУ про страхування, *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.

Згідно з резолюцією МОП "Про статистику виробничого травматизму", прийнятою 16-ю Міжнародною конференцією зі статистики праці у 1998 році, *"нещасний випадок на виробництві* - це несподівана та незапланована подія, включаючи дії умисного, насильницького характеру, яка виникає внаслідок трудової або пов'язаної з нею діяльності, що призводить до травмування, хвороби або смерті".

Як бачимо, термін МОП не обмежує поняття нещасного випадку впливом небезпечного або шкідливого фактора, а пов'язує його з процесом трудової діяльності, що більш повно розкриває картину виробничого травматизму.

Установлено, що так званий «людський фактор» присутній у формуванні причин майже 90% нещасних випадків. Уроджене почуття небезпеки в людини розвинене недостатньо й у ряді мотивацій її діяльності «безпека» стоїть на другому місці після «вигоди». Тому нещасні випадки частіше пов'язані зі ставленням до питань охорони праці, ніж із кваліфікацією працюючих або конструкцією машин.

Реєстрація всіх нещасних випадків на виробництві (навіть таких, що не призвели до втрати працездатності) – основа для повного аналізу їх причин, опрацювання профілактичних заходів щодо їх запобігання.

Правильна класифікація та облік нещасних випадків дають змогу об'єктивно оцінити рівень безпеки праці на виробництві. Крім того, правильна класифікація нещасного випадку (як виробничого, так і не виробничого) це – захист матеріальних інтересів і забезпечення певних соціальних гарантій потерпілого та його сім'ї.

Нещасні випадки класифікують за такими ознаками:

1. За кількістю потерпілих: *одиначні* (коли потерпає одна людина), *групові* (коли одночасно травмуються дві чи більше особи незалежно від ступеню ушкодження їхнього здоров'я).

2. *Виробничого* чи *невиробничого* характеру.

До *виробничих* нещасних випадків відносяться ті, що зв'язані з виробництвом – такі нещасні випадки, що відбулися в робочий час при виконанні трудових обов'язків або доручень роботодавця, у тому числі у відрядженнях, а також при діях в інтересах підприємства. З метою розслідування та обліку таких нещасних випадків складається акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 та акт про нещасний випадок Н-1 чи акт спеціального розслідування.

До нещасних випадків *невиробничого* характеру відносяться ті, що не пов'язані з виконанням трудових обов'язків, отруєння, самогубства, ураження електричним струмом, опіки, отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами, при виконанні донорських функцій, громадських обов'язків, при прямуюванні на роботу чи з роботи транспортом, що не належить підприємству і т. п. За результатами розслідування таких нещасних випадків складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм).

3. За типом розслідування: *типове* чи *спеціальне* розслідування.

Спеціальне розслідування проводиться при нещасних випадках із смертельними наслідками, при групових нещасних випадках, у разі нещасного випадку з тяжкими наслідками та при зникненні працюючого під час виконання трудових обов'язків. Розслідування ведеться з оформленням акту спеціального розслідування за формою Н-5. *Типове* розслідування ведеться з оформленням акту Н-1.

14. Склад та обов'язки комісії з розслідування нещасного випадку (загальний порядок розслідування нещасних випадків).

Загальному розслідуванню підлягають нещасні випадки, що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день або більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легку) роботу, а також випадки смерті на виробництві.

Про нещасний випадок свідок або потерпілий повинні негайно повідомити безпосередньо *керівника робіт*, а він, у свою чергу, зобов'язаний повідомити про випадок роботодавця. Обов'язок розслідування і створення комісії покладається на *роботодавця*. Він ініціює розслідування не пізніше 1 години, якщо повідомлення зроблено засобами зв'язку, або протягом доби, якщо про НВ повідомлено на папері.

До *складу комісії* включаються: керівник чи представник служби охорони праці; керівник структурного підрозділу, на якому працює потерпілий; представник профспілкової організації або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки. Керівник робіт, який безпосередньо відповідає за охорону праці на місці, де стався нещасний випадок, до складу комісії не включається. При нещасному випадку з можливою інвалідністю до складу комісії включається також представник Фонду. Потерпілий або його довірена особа має право брати участь у розслідуванні нещасного випадку, але в будь-якому випадку його інформують, запрошують до оцінки, опитування свідків, збір доказів.

Комісія з розслідування протягом трьох днів *зобов'язана*:

- обстежити місце нещасного випадку, опитати свідків і причетних осіб, і, по можливості, одержати пояснення потерпілого;
- визначити відповідність умов і безпеки праці вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;
- з'ясувати обставини й причини нещасного випадку, визначити зв'язок цього випадку з виробництвом;
- визначити осіб, які порушили вимоги охорони праці, а також розробити заходи щодо запобігання подібних випадків;
- скласти акт розслідування за формою Н-5 у двох примірниках, а також акт Н-1 (про нещасний випадок) або НТ (невиробничий травматизм) про випадок в шести примірниках і передати його на затвердження роботодавцеві.

До першого примірника акта Н-5 додаються акт Н-1 або НТ, пояснення свідків, потерпілих, витяг з експлуатаційної документації, схеми, фотографії та інші документи, що характеризують стан робочого місця, а також, у разі потреби, медичний висновок про наявність в організмі потерпілого алкоголю, отруйних або наркотичних речовин.

Роботодавець повинен розглянути і затвердити акти Н-1 або НТ протягом однієї доби по закінченні розслідування.

15. Пільги та компенсації за шкідливі та важкі умови праці.

Усі підприємства, установи та організації повинні дбати про безпеку праці і піклуватися про здоров'я своїх працівників. До обов'язків роботодавця входить розробка комплексних заходів по охороні праці, які б гарантували безпечні умови праці на робочому місці. На жаль, сучасний стан організації праці не гарантує стовідсоткової безпеки працівникам. Тому на підприємствах для відшкодування впливу небезпечних і шкідливих чинників виробництва на організм людини застосовується система пільг і компенсацій. Так, робітники, які працюють в умовах, що не відповідають нормам безпеки і санітарним нормам, користуються пільгами та отримують компенсацію.

Система пільг і компенсацій доповнює весь комплекс заходів по охороні праці, по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на підприємстві. Ця система включає додаткові відпустки, скорочений робочий час і робочі дні, пільгове пенсійне забезпечення, лікувально-профілактичне харчування, безкоштовну видачу молока або рівноцінних харчових продуктів, забезпечення газованою підсоленою водою, певні доплати до заробітної плати.

Додаткова відпустка від 6 до 36 днів сприяє зняттю втоми організму внаслідок напруженої розумової і фізичної праці, сприяє виведенню з організму токсичних і шкідливих речовин, відновленню порушених функцій.

Пільгове пенсійне забезпечення гарантується робітникам, які працюють у шкідливих умовах і гарячих цехах, а також зайняті на роботах з важкими умовами праці. Воно передбачає надання пенсії в більших розмірах.

Зниження пенсійного віку і стажу роботи скорочує тривалість дії на робітника шкідливих виробничих факторів, забезпечує раннє виведення з організму накопичених шкідливих речовин, швидке відновлення нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

Лікувально-профілактичне харчування надається безкоштовно і є засобом зниження захворюваності і запобігання передчасного стомлення людини. Ця пільга надається працівникам, зайнятим на роботах з особливо важкими умовами праці. Доплата до заробітної плати визначається за специфічними умовами праці на робочих місцях і становить 4-24% тарифної ставки. Вона використовується для

зміцнення організму робітника і підвищення його опору дії шкідливих виробничих факторів за рахунок поліпшення харчування та побутових умов.

Основним завданням охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці. При створенні умов, що відповідають нормам безпеки і виробничої санітарії, зникає необхідність в витратах на пільги та компенсацію.

16. Адміністративна та кримінальна відповідальність за порушення законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці.

Обов'язкова участь профспілки або членів трудових колективів будь-яких установ та закладів у створенні здорових і безпечних умов праці зумовлює необхідність системи стимулювання діяльності за сумлінність і покарання за невиконання вимог законодавства та нормативних документів з охорони праці.

Порушення нормативних актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб і органів державного нагляду, громадського та регіонального контролю передбачає покарання у вигляді *штрафів, дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності* в залежності від виду та наслідків порушення.

До адміністративних порушень можна віднести протиправні дії чи бездіяльність, спрямовані на створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду і представників професійних спілок. *Адміністративна відповідальність* регулюється Кодексом про адміністративні правопорушення і реалізується у вигляді накладання штрафів на працівників і, зокрема, службових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян - роботодавців чи уповноважених ними осіб.

Згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення (Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та охорону праці), порушення вимог законодавства про працю тягне за собою накладання штрафу:

- на працівників — від 2 до 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, а також на громадян — власників підприємств або уповноважених ними осіб — від 5 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Контроль і нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, з безпеки проведення робіт здійснюють органи державного нагляду за охороною праці. Інспектори цього департаменту розглядають справи про адміністративні правопорушення та накладають адміністративні стягнення. Невиконання законних вимог посадових осіб департаменту щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод діяльності цих органів згідно із ст. 188 КУпАП тягне накладення штрафу на працівників у розмірі

від 3 до 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб — від 10 до 14.

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці (недотримання загальнодержавних, галузевих та локальних правил, інструкцій та інших підзаконних актів) настає за порушення вимог законодавства та інших нормативних актів про охорону праці, якщо це порушення створило небезпеку для життя або здоров'я громадян. Порушення спеціальних правил, що забезпечують безпеку робіт, становлять окремі склади злочину і для кожного з них передбачено відповідальність в Кримінальному кодексі України.

Шляхи порушення вимог законодавчих актів про охорону праці можуть бути різними. Порушення може виявитися в непроведенні відповідного інструктажу, відсутності або несправності спеціальних засобів для безпечної роботи механізмів, обладнання, засобів індивідуального захисту (маски, захисних окулярів, спеціального одягу), в неналежній перевірці працівниками знання техніки безпеки і т. ін.

Суб'єктом злочину з питань охорони праці є будь-яка службова особа підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, а також громадянин — власник підприємства чи уповноважена ним особа. Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці суб'єктом злочину, якщо це порушення створило небезпеку для життя або здоров'я громадян, карається виправними роботами на строк до одного року або штрафом до 15 мінімальних розмірів заробітної плати. Те саме діяння, якщо воно спричинило нещасні випадки з людьми, карається позбавленням волі на строк до чотирьох років.

17. Розслідування аварій та їх облік.

На підприємстві повинні бути розроблені плани попередження і ліквідації можливих аварій чи надзвичайних ситуацій. До аварій техногенного характеру належать аварії на транспорті, вибухи, пожежі, аварії з викидом сильнодіючих отруйних, радіоактивних, біологічно небезпечних та інших забруднюючих речовин, раптове руйнування обладнання, споруд тощо.

Аварії класифікують за двома категоріями.

До *I категорії* відносяться аварії, внаслідок яких: загинуло 5 або травмовано 10 і більше осіб; відбувся викид або збільшилася більше гранично допустимого значення концентрація небезпечних речовин за межами санітарно-захисної зони; створена загроза для життя і здоров'я значної кількості людей.

До *II категорії* відносяться аварії, внаслідок яких: загинуло до 5 або травмовано від 4 до 10 осіб; створена загроза життю і здоров'ю для 100 і більше працюючих.

Випадки порушення технологічних процесів, тимчасової зупинки виробництва та інші локальні порушення *не відносяться* до категорійних аварій і розслідуються відповідно з діючим законодавством.

Одержавши повідомлення про аварію, *роботодавець зобов'язаний* діяти згідно з планом ліквідації аварії і негайно повідомити: Держнаглядохоронпраці; в орган, до сфери керування якого відноситься підприємство; відповідну місцеву держадміністрацію; штаб цивільної оборони і надзвичайних ситуацій; прокуратуру; відповідний профспілковий орган; а у випадку травмування або загибелі працівників – відповідний робочий орган Фонду.

Порядок розслідування аварій і нещасних випадків той самий, що і під час спеціального розслідування нещасних випадків.

Розслідування аварій без нещасних випадків проводиться *комісіями з розслідування, що створюються*: наказом керівника органа, до сфери керування якого відноситься підприємство, розпорядженням районної держадміністрації або виконавчого органа місцевого самоврядування за узгодженням з Держнаглядохоронпраці і МНС.

Комісія з розслідування *зобов'язана* протягом десяти робочих днів розслідувати аварію і скласти акт за формою Н-5, визначивши збиток, заподіяний аварією. Акт за формою Н-1 або НТ на кожного потерпілого складається відповідно до акту спеціального розслідування (Н-5) у двох примірниках.

Перший примірник акта розслідування аварії (Н-5), внаслідок якої не відбувся нещасний випадок, зберігається на підприємстві до завершення термінів здійснення заходів, визначених комісією з розслідування, але не менше двох років. Облік аварій I й II категорій ведуть підприємства й відповідні органи державного керування й нагляду за охороною праці з реєстрацією їх у відповідному журналі. Державна статистична звітність щодо аварій затверджується Держкомстатом за поданням Держнаглядохоронпраці.

Контроль і нагляд за своєчасним і об'єктивним розслідуванням, документальним оформленням і обліком аварій, здійсненням заходів щодо усунення їх причин покладається на органи державного керування і нагляду за охороною праці.

Облік аварій I та II категорій ведуть підприємства і відповідні органи державного управління та нагляду за охороною праці.

Роботодавець і посадові особи, які проводили розслідування нещасних випадків, профзахворювань та аварій несуть відповідальність згідно із законодавством за своєчасне та об'єктивне їх розслідування та обґрунтованість ухвалених угод.

18. Види об'єктивних причин виникнення нещасних випадків.

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

У процесі виробничої діяльності на людину можуть діяти небезпечні й шкідливі виробничі фактори. Відповідно до ГОСТ 12.0.003-74* ці *фактори* поділяються на: фізичні, хімічні, біологічні й психофізичні. З наявністю небезпечних і шкідливих факторів пов'язані нещасні випадки і професійні захворювання на виробництві, що виникають за певних умов або з ряду причин. Відповідно до Положення про розслідування причин нещасних випадків і профзахворювань ці умови та причини поділяються на такі групи:

- *технічні*, що виникають внаслідок недосконалих, з погляду охорони праці, будівельних конструкцій і деталей, технологічного устаткування, пристроїв, оснащення, інструментів, попереджувальних та інших технічних засобів безпеки, порушення технологічних процесів, незадовільного технічного догляду і ремонту обладнання та ін.;
- *організаційні*, що є наслідком недосконалої організації охорони праці (незадовільні інструктаж і навчання робітників, відсутність таких Правил виконання робіт, що відповідають інструкції з охорони праці, відсутність або незадовільне проведення контролю й нагляду, неправильна організація робочого місця, відсутність індивідуальних засобів захисту і т. п.);
- *психофізичні*, що є наслідком порушень або відхилень у життєдіяльності організму людини (алкогольне, наркотичне сп'яніння, низька нервово-психічна стійкість,

незадовільні фізичні дані або стан здоров'я, незадовільний психологічний клімат у колективі, травмування внаслідок протиправних дій інших осіб та ін.).

Аналіз виробничого травматизму дозволяє не лише виявити причини, а визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики травматизму.

19. Визначення об'єкта і предмета охорони праці

Охорона праці - як галузь людської діяльності - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі її трудової діяльності. Основною метою охорони праці є створення безпечних умов трудової діяльності людини, забезпечення її високої та ефективної працездатності.

Охорона праці як соціально-технічна дисципліна вивчає теоретичні та практичні питання безпеки праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням і отруєнням, аваріям (катастрофам), пожежам і вибухам на виробництві. Вона вивчається з метою формування у майбутніх фахівців необхідного рівня знань та умінь з правових й організаційних питань охорони та гігієни праці, виробничої санітарії, техніки безпеки, а також активної позиції щодо практичної реалізації головного принципу Конституції України - пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників відносно результатів виробничої діяльності.

Предметом охорони праці як галузі знання є умови праці, а об'єктом її дослідження виступає виробнича система, яка включає людину, машину (виробниче устаткування) та середовище, в якому здійснюється виробничий процес.

Методологічною основою охорони праці є системний підхід до вивчення організації праці з точки зору її безпеки, функціонування системи «людина – машина – середовище», аналізу фізичних, хімічних, біологічних, психологічних та соціальних факторів безпеки виробничого процесу та її організаційного і правового забезпечення.

20. Вступний та первинний інструктажі з питань охорони праці.

Інструктажі з питань охорони праці за характером і часом проведення поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий. На прохання працівника може бути проведений додатковий інструктаж.

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу(розпорядження) по підприємству, який в установленому Типовим положенням порядку проходів навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

21. Гігієнічна класифікація умов праці.

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

Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації, умови праці розподіляються на чотири класи:

- **1 клас** — оптимальні умови праці - такі умови, при яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а створюються передумови для підтримування високого рівня працездатності.
- **2 клас** — допустимі умови праці - характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих і їх потомство в найближчому та віддаленому періоді.
- **3 клас** — шкідливі умови праці - характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, що перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.
 - *1-й ступінь* — умови праці, що характеризуються такими відхиленнями від гігієнічних нормативів, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань та найчастіше сприяють зростанню захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;
 - *2-й ступінь* — умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, підвищення частоти загальної захворюваності, появи окремих ознак професійної патології;
 - *3-й ступінь* — умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які призводять до підвищення рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності та розвитку, як правило, початкових стадій професійних захворювань;
- **4 клас** — небезпечні (екстремальні) - умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, вплив яких протягом робочої зміни створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень, отруєнь, каліцтв, загрозу для життя.

22. Гігієна праці.

Гігієна – це галузь медицини, яка вивчає вплив умов життя на здоров'я людини і розробляє заходи профілактики захворювань, забезпечення оптимальних умов існування, збереження здоров'я та продовження життя.

Гігієна праці це підгалузь загальної гігієни, яка вивчає вплив виробничого середовища на функціонування організму людини і його окремих систем.

Людина, що працює, проводить на виробництві значну частину свого життя. Неприятливий вплив на людину санітарно-гігієнічних факторів спричинює відволікання внутрішніх ресурсів працюючого від основного трудового процесу, несприятливо впливає на психофізіологічний стан людини, її працездатність і, як слідство, відбивається на техніко-економічних показниках підприємства. Тому для її нормальної життєдіяльності в умовах виробництва треба створити санітарні умови, які б дали змогу їй плідно працювати, не перевтомлюючись та зберігаючи своє здоров'я. Для цього треба, щоб енергетичні витрати при праці компенсувалися відпочинком та умовами навколишнього середовища. Ці умови створюються забезпеченням працюючого:

- зручним робочим місцем;
- чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності;
- захистом від дії шкідливих речовин та випромінювань, що можуть потрапити в робочу зону;
- нормованою освітленістю;
- захистом від шуму та вібрацій;
- засобами безпеки при роботі з травмонебезпечним обладнанням;
- робочим одягом та різними засобами індивідуального захисту (за необхідності);
- побутовими приміщеннями та спеціальними службами, що призначені створювати безпечні та нормальні санітарні умови праці;
- медичним обслуговуванням та санітарно-профілактичними заходами, що призначені для збереження здоров'я.

23. Громадський нагляд та контроль за дотриманням законодавства в сфері охорони праці

Громадський контроль за дотриманням законодавства з охорони праці здійснюють (ст. 46 ЗУ «Про охорону праці»):

- *професійні союзи* – в особі виборних органів і представників;
- *трудові колективи* – через обраних ними уповноважених у разі відсутності профспілки на виробництві.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємстві виконання вимог з охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду власником пропозиції про усунення виявлених порушень нормативних актів з безпеки і гігієни праці (ст. 42 Закону). Для виконання цих обов'язків власник за свій рахунок організовує навчання і звільняє уповноваженого з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ним середнього заробітку.

Уповноважені трудових колективів діють відповідно до типового положення, затвердженого Державним комітетом України по нагляду за охороною праці за узгодженням з профспілками.

Уповноважені з питань охорони праці *мають право*:

- безперешкодно перевіряти стан безпеки й гігієни праці, дотримання працівниками нормативних актів з охорони праці на об'єктах підприємства або виробничого підрозділу, колективом якого вони обрані;
- вносити в спеціально заведену для цього книгу обов'язкові для розгляду власником (керівником відповідного структурного підрозділу підприємства) пропозиції з усунення виявлених порушень нормативних актів з охорони праці, здійснювати контроль за реалізацією цих пропозицій;
- жадати від майстра, бригадира або іншого керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочому місці у випадку створення загрози життю або здоров'ю працюючих;
- вносити пропозиції про притягання до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти з охорони праці;
- брати участь у перевірках стану безпеки й умов праці, проведених посадовими особами органів державного нагляду й громадського контролю за охороною праці, міністерства, відомства, об'єднання, підприємства, місцевих органів державної виконавчої влади;
- бути обраним до складу комісії з питань охорони праці підприємства;
- бути представниками трудових колективів з питань охорони праці в районні (міських), міжрайонних (окружних) і товариських судах.

Гарантії для уповноважених з питань охорони праці щодо звільнення їх з роботи з ініціативи власника або залучення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності передбачаються *колективним договором*.

Особи, які перешкоджають діяльності уповноважених з питань охорони праці, несуть відповідальність у порядку, передбаченому законодавством України.

Професійні спілки здійснюють контроль за дотриманням власниками законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників і забезпеченням їхніми засобами колективного й індивідуального захисту (ст. 40 Закону).

Професійні спілки мають право безперешкодно перевіряти стан умов і безпеки праці на виробництві, виконання відповідних програм і зобов'язань колективних договорів (угод), вносити власникам, державним органам керування подання з питань охорони праці й одержувати від них аргументована відповідь.

Добровільні об'єднання громадян, працівників і фахівців з охорони праці

З метою об'єднання зусиль найманих робітників, вчених, фахівців з охорони праці й окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працюючих від виробничого травматизму й професійних захворювань можуть створюватися асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян, які діють відповідно до Закону «Про охорону праці» (ст. 24).

24. Державна санітарно-епідеміологічна експертиза.

Мета та ключові поняття державної санітарно-епідеміологічної експертизи визначені Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», а саме:

- державна санітарно-епідеміологічна експертиза – це вид професійної діяльності органів, установ і закладів державної санітарно-епідеміологічної служби, що полягає у комплексному вивченні об'єктів експертизи з метою виявлення можливих небезпечних факторів у цих об'єктах, встановленні відповідності об'єктів експертизи вимогам санітарного законодавства, а у разі відсутності відповідних санітарних норм - в обґрунтуванні медичних вимог щодо безпеки об'єкта для здоров'я та життя людини;
- висновок державної санітарно-епідеміологічної експертизи – документ установленної форми, що засвідчує відповідність (невідповідність) об'єкта державної санітарно-епідеміологічної експертизи медичним вимогам безпеки для здоров'я і життя людини, затверджується відповідним головним державним санітарним лікарем і є обов'язковим для виконання власником об'єкта експертизи;
- об'єкт державної санітарно-епідеміологічної експертизи - будь-яка діяльність, технологія, продукція та сировина, проекти нормативних документів, реалізація (функціонування, використання) яких може шкідливо вплинути на здоров'я

людини, а також діючі об'єкти та чинні нормативні документи у випадках, коли їх шкідливий вплив встановлено в процесі функціонування (використання), а також у разі закінчення встановленого терміну дії висновку державної санітарно-епідеміологічної експертизи.

Державна санітарно-епідеміологічна експертиза передбачає:

- визначення безпеки господарської та іншої діяльності, умов праці, навчання, виховання, побуту, що прямо чи побічно негативно впливають або можуть вплинути на здоров'я населення;
- встановлення відповідності об'єктів експертизи вимогам санітарних норм;
- оцінку повноти та обґрунтованості санітарних і протиепідемічних (профілактичних) заходів;
- оцінку можливого негативного впливу небезпечних факторів, пов'язаних з діяльністю об'єктів експертизи, визначення ступеня створюваного ними ризику для здоров'я населення.

Державна санітарно-епідеміологічна експертиза проводиться установами та закладами державної санітарно-епідеміологічної служби.

25. Державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства в сфері охорони праці

Державний нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці здійснюють:

- вищий нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів з охорони праці здійснюється Генеральними прокурором України й підлеглими йому прокурорами.
- Державний комітет України з нагляду за охороною праці;
- Державний комітет з ядерної і радіаційної безпеки;
- органи Державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України;
- органи й установи санітарно-епідемічної служби Міністерства охорони здоров'я України;

Органи Державного нагляду за охороною праці не залежать від яких би то не було господарських органів, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій, Рад народних депутатів і діють відповідно до положень, затверджуваних Кабінетом Міністрів України. Посадові особи органів державного нагляду за охороною праці мають право:

- безперешкодно в будь-який час відвідувати підконтрольні установи для перевірки, одержувати від власника необхідні пояснення, матеріали й інформацію з питань охорони праці;
- направляти керівникам підприємств і їх посадовим особам, керівникам місцевих рад народних депутатів та інших центральних органів державної виконавчої влади обов'язкові для виконання розпорядження (приписання) про усунення порушень і недоліків в області охорони праці;
- припиняти експлуатацію підприємств окремих виробництв, цехів, ділянок, робочих місць і устаткування до усунення порушень вимог з охорони праці, що створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- залучати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства або інших нормативних актів з охорони праці;
- направляти власникам, керівникам підприємств подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати в необхідних випадках матеріали органам прокуратури для залучення до кримінальної відповідальності. Власник повинен безкоштовно створити необхідні умови для представників органів державного нагляду за охороною праці. Посадові особи органів державного нагляду за охороною праці відповідають за виконання покладених на них обов'язків відповідно до діючого законодавства.

26. Акти та картки за результатами спеціального розслідування нещасних випадків

За результатами спеціального розслідування комісія повинна скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 згідно з додатком 3 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 згідно з додатком 4 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і передати їх роботодавцеві для затвердження; скласти у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5 згідно з додатком 5. Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою та всіма членами комісії. У разі незгоди із змістом акта член комісії підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово і додає до акта за формою Н-5 як його невід'ємну частину.

Примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) надсилається: потерпілому, членам його сім'ї або уповноваженій особі, яка за довіреністю представляє його інтереси; Фондові за місцезнаходженням підприємства; територіальному органів Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства.

Примірники затверджених актів Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) разом з іншими матеріалами спеціального розслідування зберігаються на підприємстві протягом 45 років, у разі реорганізації підприємства передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі ліквідації підприємства — до державного архіву.

27. Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці

За порушення законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб і органів державного нагляду, громадського та регіонального контролю передбачена дисциплінарна, адміністративна, кримінальна та матеріальна відповідальність (стаття 43 Закону України «Про охорону праці»).

Дисциплінарна відповідальність передбачає такі дисциплінарні стягнення: догана та звільнення з роботи (стаття 147 КЗпП України). Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Право накладати дисциплінарні стягнення на працівника має орган, який приймає на роботу, а також органи вищого рівня. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативи органів, що здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці. Дисциплінарну відповідальність накладають, коли з вини посадової особи, адміністративно-технічних працівників допускається порушення вимог охорони праці, що призвели чи можуть призвести до тяжких наслідків.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не враховуючи 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 письмове 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. Стягнення оголошується в наказі та повідомляється працівнику під розпис.

Якщо протягом року з дня накладання дисциплінарного стягнення працівника не було піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

28. Економічні методи управління охороною праці

Для вирішення проблем охорони праці на практиці застосовуються різноманітні механізми, серед яких суттєве місце займають економічні методи. Економічні методи спрямовані на створення умов, які мають стимулювати діяльність підприємств і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів та власників підприємств. Економічні методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава формує такі умови господарювання для роботодавців, що їм стає вигідніше спрямовувати ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і охорони праці ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

В охороні праці можна виділити два принципових аспекти застосування економічних методів.

Перший з них полягає у використанні методів, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів. До цих методів відносяться різного роду системи стимулювання охорони праці, що здійснюються на підприємстві, та централізовані системи стимулювання власників підприємств і трудових колективів з боку держави, регіональних органів управління охороною праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві тощо.

Друга група економічних методів управління охороною праці – це методи, які базуються не на прямій та очевидній вигоді, а на глибинних особливостях економічних законів та на непрямих стимулах. Для цієї групи характерним є те, що сам економічний стимул прихований і, проявляється, як правило, через певний ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків.

Інструментами економічного впливу держави на роботодавця є кредитна, податкова, інвестиційна, страхова політика, прямі субсидії для поліпшення стану умов і охорони праці та політика штрафних санкцій. Економічні методи управління охороною праці можуть бути реалізовані шляхом: створення сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці; надання податкових пільг; забезпечення функціонування системи обов'язкового страхування від нещасних

випадків на виробництві та професійних захворювань; стану умов і охорони праці та страховими внесками підприємств; нормативно-правових вимог, які регламентують застосування штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.

Економічний вплив на найманих працівників здійснюється за допомогою договірної регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати, систему управління охороною праці підприємства чи взагалі через систему управління підприємством. До працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

29. Завдання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

Згідно з Законом "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" всі підприємства повинні реєструватися в регіональних Управліннях виконавчої дирекції Фонду соціального страхування і отримати страхове свідоцтво. Розмір страхових внесків залежить від встановленого для підприємства класу професійного ризику (передбачено 67 класів). Клас професійного ризику та страховий тариф визначає Управління виконавчої дирекції Фонду. Найбільші страхові внески, з урахуванням змін, внесених Постановою КМУ України становлять 13,8% (67-й клас ризику), найменші - 0,86% (1 -й клас) від фактичних витрат на оплату праці найманих працівників за кожний відповідний місяць календарного року, а з урахуванням пільг внески можуть становити лише 0,2%.

Підприємства, на яких сталися нещасні випадки, переводяться у вищий клас ризику рішенням відповідного керівного органу страхового Фонду і, відповідно, сплачують більші страхові внески. Пільги по страховим внескам скасовуються, якщо підприємство штрафується за порушення правил охорони праці. Контроль за

станом травматизму і за відрахуванням страхових внесків здійснюють страхові експерти Фонду. Страхові виплати потерпілим виплачує страховий Фонд. Великі страхові внески погіршують матеріальне становище підприємства і змушують власника дбати про стан безпеки й удосконалювати виробництво, щоб мати пільги і низький клас ризику.

Згідно з Законом "Про загальнообов'язкове соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" працівники, а в окремих випадках і члени їх сімей, забезпечуються в порядку державного соціального страхування:

1) допомогою по тимчасовій непрацездатності, вагітності, пологах і догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

2) допомогою з нагоди народження дитини, допомогою на поховання;

3) пенсіями по старості, по інвалідності, в разі втрати годувальника, пенсіями за вислугу років для деяких категорій працівників. Кошти державного соціального страхування можуть витрачатися на санаторно-курортне лікування працівників, на обслуговування профілакторіями, на дієтичне харчування.

По тимчасовій непрацездатності сума виплати може дорівнювати повному заробітку.

30. Заходи та засоби з охорони праці

Заходи з охорони праці мають бути забезпечені проектно-кошторисно-конструкторською та іншою технічною документацією, фінансуванням і матеріальними ресурсами. Згідно зі статтею 19 закону України «Про охорону праці», фінансування охорони праці на підприємстві здійснюється власником. На підприємствах, в галузях і на державному рівні створюються фонди охорони праці. Такі ж фонди створюються органами місцевого і регіонального самоврядування для потреб регіону.

Засоби фонду охорони праці підприємства повинні використовуватися тільки на виконання комплексних заходів, спрямованих на досягнення встановлених нормативів з охорони праці, подальше підвищення рівня охорони праці в умовах діючого виробництва. До цих заходів належать: атестація робочих місць на відповідність їх вимогам нормативних актів про охорону праці; навчання

працівників з питань охорони праці; забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту; проведення обов'язкових медичних оглядів працівників; модернізація технологічного, підіймально-транспортного та інших видів обладнання; проведення експертизи технічного стану будівель і споруд; приведення рівня шуму, вібрації, ультразвуку, іонізуючих та інших шкідливих випромінювань на робочих місцях у відповідність вимогам чинних нормативних актів; розробка, виготовлення і монтаж нових або реконструкція існуючих вентиляційних систем для приведення у відповідність вимогам чинних нормативних актів про охорону праці тощо.

До заходів, які здійснюються за рахунок коштів галузевого фонду охорони праці, належать, наприклад: створення і впровадження автоматизованих систем попередження аварій, пожеж, нещасних випадків на виробництві, а також систем управління охороною праці; розробка і виконання програм метрологічного, кадрового і організаційного забезпечення атестації робочих місць; нормативно-правове забезпечення охорони праці; проведення і впровадження у виробництво науково-дослідних, проектно-конструкторських робіт з безпеки і гігієни праці.

За рахунок регіонального фонду охорони праці виконуються, наприклад, такі заходи : приведення у відповідність з вимогами нормативних актів приміщень для зберігання отруйних, пожежо- і вибухонебезпечних речовин; утилізація небезпечних і шкідливих відходів виробництва; забезпечення безпечної експлуатації об'єктів з постійним перебуванням великої кількості людей (магазинів, навчальних закладів та ін.).

31. Класифікація умов праці

Умови праці на виробництві диференціюються залежно від фактично визначених рівнів факторів виробничого середовища порівняно із санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого шкідливого впливу їх на стан здоров'я працюючих. Умови праці поділяються на:

- Санітарно-гігієнічні умови, які формуються під впливом на людину навколишнього середовища (шкідливі хімічні речовини, заповнена повітря, вібрація, освітлення, рівень шуму, інфразвук, ультразвук, електромагнітне поле, лазерне, іонізуюче, ультрафіолетове випромінювання, мікроклімат(температура, вологість, рух повітря і його барометричний тиск) , мікроорганізми, біологічні чинники). Відсутність санітарно-гігієнічних умов праці можуть призвести до захворювань нервової і серцево-судинної системи, суглобів, призвести до порушення роботи органів травлення, підвищення кров'яного тиску, до швидкого стомлення.
- Психофізіологічні умови - величина фізичної, динамічної і статичної навантажень, робоча поза, темп роботи, напруженість уваги, напруженість функцій аналізаторів, монотонність, нервово-емоційна напруга, естетичний (прибирання туалетів, робота з гноєм, екскрементами і т.д.) і фізичний дискомфорт (використання індивідуальних засобів захисту, змінність). Обмеження і регламентація фізичних зусиль, оптимальне поєднання фізичної і розумової роботи надають значний вплив на зниження стомлюваності робітників.
- Естетичні умови (колірне оформлення інтер'єрів приміщень і робочих місць, озеленення виробничих і побутових приміщень, прилеглих територій, забезпечення спецодягом і ін.). Всі ці чинники надають дію на працюючого через створення емоційного виробничого фону. Колірне оформлення грає важливу роль в створенні сприятливої виробничої обстановки.

Соціально-психологічні чинники, характеризують взаємостосунки в трудовому колективі і створюють у працівників відповідний психологічний настрій. На людину постійно впливають як чинники зовнішнього середовища, так і подразники, створювані самою людиною.

32. Компенсація за шкідливі та важкі умови праці

Працівники зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці мають право на: оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення; скорочення тривалості робочого часу; додаткову оплачувану відпустку; пільгову пенсію; оплату праці у підвищеному розмірі, та на інші пільги та компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку.

Оплачувані перерви санітарно-гігієнічного призначення надаються тим, хто працює в холодну пору року на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях, вантажникам, розробникам програм та операторам із застосування ЕОМ, операторам комп'ютерного набору та деяким іншим категоріям працівників.

Скорочена тривалість робочого часу за роботу із шкідливими умовами праці надається згідно Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів згідно статті 7 Закону України “Про відпустки” надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів. Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць. Право на пільгову пенсію регулюється Постановою КМУ 1994 р. “Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах”. Цією Постановою затверджено два списки виробництв, робіт, професій, посад, в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах. Пільгова пенсія надається за списком № 1 чоловікам при досягненні 50 років, жінкам – 45, за списком № 2 – чоловікам – 55, жінкам – 50.

За роботу в шкідливих умовах праці на підставі атестації робочих місць встановлюються надбавки до заробітної плати в розмірі до 12%, а за роботу в особливо шкідливих умовах праці – до 24%.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою) працівникам пільги і компенсації не передбачені чинним законодавством.

33. Лікувально-профілактичні заходи в галузі охорони праці

Діяльність у сфері лікувально-профілактичного обслуговування спрямована на зменшення наслідків негативного впливу виробничого середовища і трудового процесу на здоров'я людей.

Лікувально-профілактичні заходи в галузі охорони праці включають в себе:

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

До лікувально-профілактичних заходів захисту від іонізуючого випромінювання належать:

- попередній та періодичні медогляди осіб, які працюють з радіоактивними речовинами;
- встановлення раціональних режимів праці та відпочинку;
- використання радіопротекторів — хімічних речовин, що підвищують стійкість організму до іонізуючого опромінення.

До лікувально-профілактичних заходів колективного захисту від електромагнітного випромінювання належать:

- попередній та періодичні медогляди;
- надання додаткової оплачуваної відпустки та скорочення тривалості робочої зміни;
- допуск до роботи з джерелами ЕМП осіб, вік яких становить не менше 18 років, а також таких, що не мають протипоказань за станом здоров'я.

Комплекс лікувально-профілактичних заходів захисту від вібрацій містить:

- професійні і профілактичні огляди;
- режим праці;
- вітамінізацію;

організацію профілактичного відпочинку, лікувальна гімнастика та масаж рук.

34. Матеріальна відповідальність за порушення законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці

Відповідальність за порушення законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці відповідно до Закону України “Про охорону праці” буває дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна.

Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується Кодексом Законів про працю України 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 або 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 чи 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 пошкодженого майна при згоді на це власника.

35. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці полягає у використанні світового досвіду організації праці щодо поліпшення умов та підвищення безпеки праці. Воно здійснюється на двосторонній та багатосторонній основах.

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

- конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці;
- директиви Європейського Союзу;
- договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
- 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 (ІСО), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Україна є членом Міжнародної організації праці – міжурядової організації, головною метою якої є сприяння встановленню миру на основі соціальної справедливості та поліпшення умов праці та життя працівників усіх країн. Міжнародна організація праці розробляє і приймає конвенції та рекомендації з різних соціально-трудових проблем, що стосуються основоположних прав людини.

Всі механізми прийняття рішень в МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі трипартизму, тобто рівного представництва трьох сторін – уряду, роботодавців і робітників. Так приймаються рішення кожної країни-члена, так приймаються рішення по суті роботи комітетів Конференції по Міжнародним Конвенціям, Рекомендаціям 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.

Конвенції після їхньої ратифікації національними законодавчими органами країн є обов'язковими до виконання на їхній території. Україна ратифікувала приблизно половину із наявних на сьогодні конвенцій.

Адаптація національного законодавства з питань охорони праці до міжнародного законодавства є важливим етапом входження України у світові та європейські структури.

36. Моделі мотиваційної поведінки людини.

Мотивація — це один з важливих факторів підвищення ефективності діяльності усієї організації, але якщо працівники цієї організації не відповідально ставляться до своїх обов'язків і не зацікавлені у розв'язанні задач, що постали перед організацією, то результати будуть втішними.

Розуміння змісту мотивації — головний показник професійної майстерності доброго керівника організації. Знання про те, чому люди роблять те, що вони роблять — необхідна передумова для того, щоб допомогти їм реалізувати власні мотиви та попередити випадки, коли мотивації можуть викликати певні ускладнення.

Ефективний менеджмент ґрунтується на поєднанні реальних цілей, життєвих цінностей і установок, очікувань і потреб працівника з цілями організації. Людина яка поділяє цілі й усвідомлює цінності своєї організації, здатна визначити собі завдання, знаходити шляхи їх вирішення, здійснювати самоконтроль, тобто переходити від зовнішнього мотивування до самомотивування. Воно можливе за певних об'єктивних умов, серед яких важливу роль відіграють задоволення первинних потреб працівника, висока культура виробництва, реальне самоуправління.

Менеджер повинен забезпечити розвиток позитивних мотивів у співробітників. Для цього потрібно використати методи мотивації (способи управлінських впливів на персонал для досягнення цілей організації). Їх класифікують за об'єктами мотивації, використовуваними стимулами, видами потреб, спрямованості і т.д.

Робітники будуть працювати добре, якщо знатимуть, що компанія має на ринку міцні позиції, її діяльність суспільно корисна, а місія висока й гідна. Особливо продуктивною буде праця працівників, коли очевидна особиста роль у процесі

досягнення компанією заслужених висот, відчутна причетність до збільшення обсягів прибутку й підвищення економічної вартості компанії. Від факту наявності оплати.

До найважливіших мотиваційних моделей належать:

- традиційна модель, яка заснована на розумінні природи людини, котрій праця огидна. Для більшості людей важливішою є зарплата, ніж те, що вони роблять;
- модель людських відносин, яка ґрунтується на припущенні, що бажання бути корисним і визнаним групою для індивіда важливіше, ніж гроші;
- модель людських ресурсів, яка твердить, що більшість людей може ставитися до праці творчо й готова самовдосконалюватися в ній більше, ніж це потрібно для виробництва. Ця модель не нехтує грошову мотивацію, визнаючи важливість й інших мотивів.

37. Навчання з питань охорони праці

Одним з основних принципів державної політики в області охорони праці є навчання і систематичне підвищення рівня знань працівників і населення України з питань охорони праці. Порядок і види навчання, інструктажів, перевірки знань з питань охорони праці всіх працівників установлений Державним нормативним актом про охорону праці (ДНАОП) 0.00 -4.12 - 99 «Типові положення про навчання з питань охорони праці».

Навчання і перевірка знань з охорони праці працівників виконуються під час підготовки, перепідготовки, оволодінні новою професією, при підвищенні кваліфікації. Підготовка працівників для робіт з підвищеною небезпекою і працівників, зайнятих на роботах, що вимагають професійного добору проводиться тільки в навчальних закладах. На виробництві ці працівники проходять спеціальне навчання і перевірку знань з охорони праці залежно від специфіки виробництва з урахуванням вимог норм і правил безпеки праці для конкретних робіт з підвищеною небезпекою, але не рідше одного разу на рік. Такому навчанню і перевірці знань підлягають усі працюючі, включаючи інженерно-технічних працівників, зайнятих на вищезгаданих роботах.

Посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично, один раз у три роки, проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці у створених

згідно з Типовим положенням комісій, до складу яких входять представники відповідних державних інспекцій з нагляду за охороною праці.

Перші заступники або заступники керівників центральних і місцевих органів державної виконавчої влади, об'єднань підприємств, що створені за галузевим принципом, фахівці служби охорони праці, члени комісій з перевірки знань з охорони праці цих органів, а також викладачі охорони праці вищих навчальних закладів проходять навчання і перевірку знань з охорони праці в Науково-інформаційному і навчальному центрі Держнаглядохоронпраці.

Інші посадові особи проходять навчання в навчальних закладах, що одержали від Держнаглядохоронпраці дозвіл на проведення цієї роботи. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, забороняється.

38. Нормативно-правове забезпечення України в галузі охорони праці

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

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. Ст. 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого

робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у 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) та інші загальні права громадян, в тому числі, право на охорону праці.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України "Про охорону праці" від 1992 року з урахуванням подальших поправок, 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 нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому закону.

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» з урахуванням подальших поправок. 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 про охорону праці слід віднести також "Основи законодавства України про охорону здоров'я" з урахуванням подальших поправок, 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.

Крім вищезазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці регулюють інші національні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента України, рішення Уряду України, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, до яких приєдналася Україна, а також більше сотні національних законів України безпосередньо стосуються або мають точки перетину із сферою охорони праці. Майже 200 підзаконних нормативних актів прийнято відповідно до Закону "Про охорону праці" для регулювання окремих питань охорони праці. Всі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в країні.

39. Об'єкт та суб'єкти страхування від нещасного випадку на виробництві

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

Застрахованою є фізична особа (працівник), 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 (далі - Фонд соціального страхування від нещасних випадків).

Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Роботодавцем вважається:

— власник підприємства або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю;

— власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародних), філії або представництва, який

використовує найману працю, якщо інше не передбачено міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

- 1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);
- 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-трудових, виховно-трудових закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

40. Громадський контроль за станом охорони праці

Громадський контроль з охорони праці здійснюють професійні спілки, виконавцем яких є профспілковий комітет. Право комітетів профспілок контролювати виконання адміністрацією встановлених вимог з охорони праці закріплено у законі “Про охорону праці” і в Положенні про права профспілок.

Відповідно до цих актів профкоми здійснюють громадський контроль за дотриманням адміністрацією законодавства про працю, правил і норм з охорони праці. Вони контролюють забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, спецвзуттям, спецодягом та ін.

У разі загрози працюючим, профспілки мають право вимагати від роботодавця припинення робіт до усунення цієї загрози.

Профспілки беруть участь у формуванні розділу “Охорона праці” колективного договору, шляхом якого вирішуються важливі соціальні права та гарантії працюючих у сфері трудових правовідносин. Вони можуть проводити незалежну експертизу умов праці на об'єктах, що проектуються, будуються або експлуатуються на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці.

Профспілки (в особі громадського інспектора) мають право:

- обстежувати стан робочих місць на відповідність їх умов праці нормативним актом;

- приймати участь у розробці комплексного плану поліпшення умов охорони праці і санітарно-законодавчих актів;
- вносити адміністрації пропозицію про притягнення до адміністративної відповідальності осіб, що порушили правила і норми охорони праці, а також про моральне заохочення осіб, які активно працюють над створенням здорових і безпечних умов праці;

Профспілки беруть участь у розслідуванні нещасних випадків і стежать за своєчасним складанням актів Н-І та контролюють виконання заходів, спрямованих на усунення причин нещасних випадків.

Професійні спілки мають захищати інтереси працівників у будь-яких конфліктних ситуаціях, що стосуються питань охорони праці, мають доступ до інформації про заходи, що вживаються з метою профілактики нещасних випадків і професійних захворювань.

41.Об'єкти державної санітарно-епідеміологічної експертизи

Державна санітарно-гігієнічна експертиза полягає у комплексному вивченні документів (проектів, технологічних регламентів, інвестиційних програм тощо), а також діючих об'єктів та пов'язаних з ними небезпечних факторів на відповідність вимогам санітарних норм.

Державна санітарно-гігієнічна експертиза передбачає:

- визначення безпеки господарської та іншої діяльності, умов праці, навчання, виховання, побуту, що прямо чи побічно негативно впливають або можуть вплинути на здоров'я населення;
- встановлення відповідності об'єктів експертизи вимогам санітарних норм;
- оцінку повноти та обґрунтованості санітарних і протиепідемічних заходів;
- оцінку можливого негативного впливу небезпечних факторів, пов'язаних з діяльністю об'єктів експертизи, визначення ступеня створюваного ними ризику для здоров'я населення.

Державній санітарно-гігієнічній експертизі підлягають:

- проекти міждержавних, національних, регіональних, місцевих і галузевих програм соціально-економічного розвитку;

- інвестиційні проекти і програми у випадках і порядку, встановлених законодавством;
- схеми, передпроектна документація, що стосується районного планування і забудови населених пунктів, курортів тощо;
- проектна документація на відведення земельних ділянок, техніко-економічні обґрунтування і розрахунки, проекти будівництва, розширення, реконструкції об'єктів будь-якого призначення;
- проекти нормативно-технічної, інструкційно-методичної документації, що стосується здоров'я та середовища життєдіяльності людини;
- продукція, напівфабрикати, речовини, матеріали та небезпечні фактори, використання, передача або збут яких може завдати шкоди здоров'ю людей;
- Документація на розроблювані техніку, технології, устаткування, інструменти тощо;
- діючі об'єкти, у тому числі військового та оборонного призначення.

За зверненням суб'єктів господарської діяльності добровільна державна санітарно-епідеміологічна експертиза може бути проведена також по інших об'єктах.

Рішення про необхідність і періодичність проведення державної санітарно-гігієнічної експертизи діючих об'єктів приймається відповідними посадовими особами державної санітарно-епідеміологічної служби.

Перелік установ, організацій, лабораторій, що можуть залучатися до проведення державної санітарно-гігієнічної експертизи, встановлюється головним державним санітарним лікарем України.

Порядок проведення державної санітарно-гігієнічної експертизи регулюється законодавством України.

42.Обов'язки керівника служби охорони праці

Управління охороною праці здійснює цілеспрямовану дію на систему «людина-виробництво», що являє собою всю сукупність елементів з якими людина взаємодіє в процесі праці і які можуть чинити на неї відповідний вплив.

Об'єктами управління охороною праці є діяльність функціональних служб і структурних підрозділів підприємств по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях та на об'єктах у цілому.

Управління охороною праці в цілому на підприємстві здійснюють керівники (роботодавці), їх замісники, головні спеціалісти та керівники дільниць і інших структурних підрозділів.

Обов'язки з охорони праці, що покладаються на керівників підприємств

Керівники (роботодавці) підприємств зобов'язані забезпечувати:

- здорові і безпечні умови праці на робочих місцях, дотримання вимог діючих стандартів, правил і норм з охорони праці та пожежної безпеки;
- призначати відповідальних за організацію і стан охорони праці в кожному структурному підрозділі;
- створювати службу охорони праці і забезпечувати безпосереднє керівництво цією службою;
- регулярно перевіряти стан охорони праці та пожежної безпеки на підприємстві, та аналізувати його на виробничих нарадах і зборах колективів;
- забезпечувати проведення паспортизації санітарно-технічного стану підприємства, розробку і виконання комплексних планів з охорони праці;
- затверджувати в установленому порядку інструкції з охорони праці;
- забезпечувати об'єктивне та своєчасне розслідування та облік нещасних випадків на виробництві відповідно до існуючого положення.

43. Обов'язки роботодавця щодо організації безпечних умов праці.

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці (ОП).

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління ОП, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань ОП, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту (перевірки) ОП, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з ОП в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з ОП, що діють у межах підприємства, та встановлює правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства;
- здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, виконанням робіт відповідно до вимог з ОП;
- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі ОП;
- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

44. Обов'язки роботодавця щодо організації пожежної безпеки на виробництві

Обов'язки власників підприємств та уповноважених ними органів, а також орендарів щодо забезпечення пожежної безпеки встановлюються згідно зі статтею 5 Закону України "Про пожежну безпеку"

Власники підприємств зобов'язані:

- розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки, впроваджувати досягнення науки і техніки та позитивний досвід пожежегасіння;
- відповідно до нормативних актів з пожежної безпеки розробляти і затверджувати положення, інструкції та інші нормативні акти, що діють у межах підприємства. здійснювати постійний контроль за їх реалізацією;
- забезпечувати дотримання протипожежних вимог, стандартів, норм, правил, а також виконання вимог приписів і постанов органів державного пожежного нагляду;
- організовувати навчання працівників правилам пожежної безпеки та пропаганду заходів щодо їх забезпечення;
- у разі відсутності в нормативних актах вимог, необхідних для забезпечення пожежної безпеки, вживати відповідних заходів, погоджуючи їх з органами державного пожежного нагляду;
- утримувати у справному стані засоби протипожежного захисту і зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускати їх використання не за призначенням;
- створювати у разі потреби згідно із встановленим порядком підрозділи пожежної охорони та необхідну для їх функціонування матеріально-технічну базу;
- подавати на вимогу державної пожежної охорони відомості та документи про стан пожежної безпеки об'єктів і продукції, що ними виробляється;
- здійснювати заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення і гасіння пожеж та використання для цієї мети виробничої автоматики;
- своєчасно інформувати пожежну охорону про несправності пожежної техніки, систем протипожежного захисту та водопостачання, а також про закриття доріг і проїздів на своїй території;
- проводити службове розслідування випадків пожеж.

Повноваження у галузі пожежної безпеки асоціацій, корпорацій, концернів та інших виробничих об'єднань повинні визначатися їх статутами або договорами між підприємствами, що утворили ці об'єднання.

Фінансування робіт у разі нового будівництва, реконструкції, реставрації, капітального ремонту будинків та інших об'єктів, розширення і технічного переоснащення підприємств може проводитися лише за наявності позитивного висновку комплексної експертизи державного пожежного нагляду.

45. Обставини, за яких нещасний випадок визнається таким, що не пов'язаний з виробництвом

Не визнаються пов'язаними з виробництвом нещасні випадки, що сталися з працівниками:

- за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;
- під час використання ними в особистих цілях транспортних засобів, машин, механізмів, устаткування, інструментів, що належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності);
- внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, якщо це не пов'язане із застосуванням таких речовин у виробничих процесах чи порушенням вимог безпеки щодо їх зберігання і транспортування або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, до нещасного випадку був відсторонений від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або колективного договору;
- у разі алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, не зумовленого виробничим процесом;
- під час скоєння ними злочину, що встановлено обвинувальним вироком суду;
- у разі смерті або самогубства (крім випадків, зазначених вище)

46. Шкідливі фізичні фактори. Характеристика, вплив на організм

Шкідливий виробничий фактор – виробничий фактор, вплив якого може призвести до погіршення стану здоров'я, зниження працездатності працівника.

До фізичних шкідливих та небезпечних виробничих факторів належать:

- рухомі механізми та машини;
- пересувні частини виробничого устаткування;
- підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони;
- підвищена чи понижена температура устаткування, матеріалів, повітря робочої зони;
- підвищений рівень шуму, вібрацій, інфразвукових коливань, ультразвуку, іонізуючого випромінювання, статичної електрики, ультрафіолетового та інфрачервоного випромінювання;
- підвищені чи понижені барометричний тиск, вологість, іонізація та швидкість руху

повітря;

- небезпечне значення напруги в електричних ланцюгах;
- підвищена напруженість електричного чи магнітного полів;
- відсутність чи нестача природного освітлення;
- недостатня освітленість робочої зони та ін.

У результаті впливу на людину фізичних умов праці можуть виникати: перевтома; переохолодження; перегрів; забрудненість і протяг.

47. Обставини, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом

Пов'язаними з виробництвом визнаються нещасні випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових обов'язків, у тому числі у відрядженнях, а також ті, що сталися у період:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу;
- приведення в порядок знарядь виробництва, засобів захисту, одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особистої гігієни;
- проїзду на роботу чи з роботи на транспортному засобі підприємства;
- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця;
- провадження дій в інтересах підприємства;
- ліквідації аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха;
- надання підприємством шефської допомоги;
- перебування у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо причина нещасного випадку пов'язана з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з дією на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів або середовища;
- прямування працівника до (між) об'єкта(ми) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;
- прямування до місця відрядження та в зворотному напрямку відповідно до завдання про відрядження.

Пов'язаними з виробництвом визнаються також випадки:

- раптового погіршення стану здоров'я працівника або його смерті внаслідок гострої серцево-судинної недостатності під час перебування на

підземних роботах чи після виведення працівника на поверхню з ознаками гострої серцево-судинної недостатності;

- скоєння самогубства працівником плавскладу в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів.

48. Опишіть нещасні випадки, які підлягають спеціальному розслідуванню.

Спеціальному розслідуванню підлягають:

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

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, проводиться за рішенням Держгірпромнагляду або його територіальних органів залежно від характеру і ступеня тяжкості травми.

Якщо територіальним органом Держгірпромнагляду протягом доби не прийнято рішення про проведення спеціального розслідування такого нещасного випадку, розслідування проводиться роботодавцем.

Віднесення нещасних випадків до таких, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, здійснюється відповідно до Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості, затвердженого МОЗ.

За результатами спеціального розслідування складаються акти за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом), картка за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) стосовно кожного потерпілого).

Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою і всіма членами спеціальної комісії протягом п'яти днів після оформлення матеріалів спеціального розслідування. У разі незгоди із змістом акта (актів) член спеціальної комісії підписує його (їх) з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово. Окрема думка додається до акта за формою Н-5 і є його невід'ємною частиною.

49. Організаційно – технічні заходи з охорони праці

Організаційно – технічні заходи – це заходи, що стосуються навчання, контролю, створення служб тощо. Організаційно-технічні заходи щодо охорони праці покликані забезпечити такий рівень організації праці на підприємстві й такі технічні рішення з охорони праці для всього технологічного процесу, окремого обладнання, інструментів, які виключали б вплив на працівників небезпечних виробничих факторів, а також виключали б або зменшували б до допустимих норм вплив на робітників шкідливих виробничих факторів.

До організаційних заходів з охорони праці належать:

- правильна поведінка працівників, чітке й своєчасне проведення інструктажів і контролю знань з охорони праці (ст. 18);
- правильне планування робочих місць;
- правильна організація праці;
- застосування безпечних способів праці;
- дотримання встановленого ходу технологічного процесу;
- справний стан засобів колективного та індивідуального захисту.

Технологічними (інженерними) заходами і засобами охорони праці є:

застосування технічно досконалого та справного обладнання, інструментів і пристроїв, транспортних засобів колективного захисту (огорож, запобіжних пристроїв, блокування сигналізації, системи дистанційного управління, спеціальних засобів).

50. Організація пожежної безпеки об'єкта господарювання.

Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною виробничої та іншої діяльності посадових осіб, працівників підприємств, установ, організацій. Згідно з чинним законодавством забезпечення пожежної безпеки підприємств, установ та організацій покладаються на їх власників та уповноважених ними осіб.

Відповідно до Правил пожежної безпеки в Україні основними організаційними заходами щодо забезпечення пожежної безпеки є:

- визначення обов'язків посадових осіб щодо гарантування пожежної безпеки;
- призначення відповідальних за пожежну безпеку окремих будівель, споруд, приміщень, ділянок тощо, технологічного та інженерного устаткування, а також за утримання і експлуатацію наявних технічних засобів протипожежного захисту;
- встановлення на кожному підприємстві (установі, організації) відповідного протипожежного режиму;
- розробка й затвердження загальнооб'єктної інструкції про заходи пожежної безпеки та відповідних інструкцій для всіх вибухопожежонебезпечних та пожежонебезпечних приміщень, організація вивчення цих інструкцій працівниками;
- розробка планів (схем) евакуації людей на випадок пожежі;
- встановлення порядку (системи) оповіщення людей про пожежу, ознайомлення з ним усіх працюючих;
- визначення категорій будівель та приміщень за вибухопожежною та пожежною небезпекою відповідно до вимог чинних нормативних документів, встановлення класів зон за Правилами улаштування електроустановок;
- забезпечення територій, будівель та приміщень відповідними знаками пожежної безпеки, табличками із зазначенням номера телефону та порядку виклику пожежної охорони;
- створення та організація роботи пожежно-технічних комісій, добровільних пожежних дружин та команд.

Забезпечення пожежної безпеки - невід'ємна частина державної діяльності щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства та навколишнього середовища.

51. Характеристика умов праці працівників

Умови праці - сукупність факторів виробничого середовища й трудового процесу, які впливають на здоров'я й працездатність людини в процесі його професійної діяльності.

Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації, праця або виробнича діяльність (умови праці) підрозділяються на 4 класи:

1 клас – оптимальні умови і характер праці – це умови і характер праці,

при яких виключена несприятлива дія на працюючих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, при цьому створюються умови для високого рівня працездатності.

2 клас – допустимі умови і характер праці – це умови і характер праці, при яких рівень небезпечних і шкідливих виробничих факторів (НШВФ) не перевищує встановлених гігієнічних нормативів на робочих місцях, проте можливі функціональні зміни стану організму, викликані трудовим процесом, які відновлюються за час регламентованого відпочинку протягом дня або до початку наступної зміни і не приносять несприятливої дії на стан здоров'я працюючих та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3 клас – шкідливі умови праці – характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, що перевищують гігієнічні нормативи і здатні несприятливо діяти на організм тих, що працюють або їх потомство.

4 клас – небезпечні (екстремальні) умови праці – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, дія яких впродовж робочої зміни (або її частини) створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних пошкоджень, отруєнь, калічення, загрозу для життя.

Відповідно до Гігієнічної класифікації оцінка важкості праці при атестації робочих місць проводиться по наступних критеріях:

- *динамічність роботи*;
- *статичне навантаження, кг·с*;
- *робоча поза* (перебування в похилому положенні, % від тривалості зміни);
- *наклони тулуба* (кількість разів за зміну);
- *переміщення в просторі* (км за зміну).

Напруженість праці при атестації робочих місць оцінюється по наступних чинниках:

- *увага* (тривалість зосередження, %; щільність сигналів за 1 годину);
- *напруженість функцій аналізаторів* (зору, слуху);
- *емоціональна і інтелектуальна напруженість*;
- *монотонність*;
- *змінність*.

Фізична важкість праці - це навантаження на організм при праці, що вимагає переважно м'язових зусиль і відповідного енергетичного забезпечення. З урахуванням виду навантаження і навантажуваних м'язів фізична робота ділиться на статичну і динамічну. Статична робота пов'язана з фіксацією знарядь і предметів

праці в нерухомому стані, з підтриманням тіла або його частин у просторі (фіксація робочої пози). Динамічна робота - процес скорочення м'язів, що призводить до переміщення вантажу, а так само самого тіла людини або його частин, у просторі.

Умови праці можуть бути також: Фізичні; Побутові; Соціальні; Виробничі. До фізичних умов праці відносяться: температура; тиск; забрудненість повітря; вологість; сухість; освітленість, шум і вібрація; швидкість руху повітря.

52. Організація пожежної безпеки

Враховуючи, що однією з найважливіших складових загальної безпеки будь-якого сучасного об'єкта є його надійний захист від пожеж, то і система управління пожежною безпекою має посісти відповідне місце у сфері загального управління.

Забезпечення пожежної безпеки на підприємствах здійснюється наступними основними компонентами виробництва:

- технічною системою, яка передбачає надійність обладнання, використання безпечних технологій, визначає обсяг вибухопожежонебезпечних речовин, проектні рішення, впровадження систем виявлення та гасіння пожеж тощо;

- персоналом, його підготовкою, забезпеченням регламентами і правилами роботи;

- системою управління

Управління пожежною безпекою досягається зміною стану підприємства (об'єкта) шляхом переведу його у менш небезпечний стан.

Основним законодавчим документом, що регламентує вимоги щодо пожежної безпеки, є Закон України "Про пожежну безпеку", прийнятий 17 грудня 1993 р. Цей Закон визначає загальні правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України, регулює відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їх діяльності та форм власності.

Забезпечення пожежної безпеки — невід'ємна частина державної діяльності щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства та навколишнього середовища.

Власники підприємств, установ та організацій, а також орендарі зобов'язані:

- розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки;

- відповідно до нормативних актів з пожежної безпеки розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші нормативні акти, що діють у межах підприємства, здійснювати постійний контроль за їх додержанням;
- забезпечувати додержання протипожежних вимог стандартів, норм, правил, а також виконання вимог приписів і постанов органів державного пожежного нагляду;
- організовувати навчання працівників правилам пожежної безпеки та пропаганду заходів щодо їх забезпечення;
- утримувати у справному стані засоби протипожежного захисту і зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускати їх використання не за призначенням;
- створювати у разі потреби відповідно до встановленого порядку підрозділи пожежної охорони та необхідну для їх функціонування матеріально-технічну базу;
- подавати на вимогу державної пожежної охорони відомості та документи про стан пожежної безпеки об'єктів і продукції, що ними виробляється;
- здійснювати заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж;
- своєчасно інформувати пожежну охорону про несправність пожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання тощо;
- проводити службові розслідування випадків пожеж.

Основними завданнями пожежної охорони є:

- здійснення контролю за дотриманням протипожежних вимог;
- запобігання пожежам і нещасним випадкам на них;
- гасіння пожеж, рятування людей та надання допомоги у ліквідації наслідків аварій, катастроф і стихійного лиха.

У разі виявлення пожежі (ознак горіння) кожен громадянин зобов'язаний:

- негайно повідомити про це телефоном пожежну охорону. При цьому необхідно назвати адресу об'єкта, вказати кількість поверхів будівлі, місце виникнення пожежі, обстановку на пожежі, наявність людей, а також повідомити своє прізвище;
- вжити (за можливістю) заходів до евакуації людей, гасіння (локалізації) пожежі та збереження матеріальних цінностей;

- якщо пожежа виникла на підприємстві, повідомити про неї керівника чи відповідну компетентну посадову особу та (або) чергового на об'єкті;
- у разі необхідності викликати інші аварійно-рятувальні служби (медичну, газорятувальну тощо).

53. Основа роботи санітарно-епідеміологічної експертизи

- державна санітарно-епідеміологічна експертиза - це вид професійної діяльності органів державної санітарно-епідеміологічної служби, що полягає у комплексному вивченні об'єктів експертизи з метою виявлення можливих небезпечних факторів у цих об'єктах, встановленні відповідності об'єктів експертизи вимогам санітарного законодавства, а у разі відсутності відповідних санітарних норм - в обґрунтуванні медичних вимог щодо безпеки об'єкта для здоров'я та життя людини;

- висновок державної санітарно-епідеміологічної експертизи - документ установленної форми, що засвідчує відповідність (невідповідність) об'єкта державної санітарно-епідеміологічної експертизи медичним вимогам безпеки для здоров'я і життя людини, затверджується відповідним головним державним санітарним лікарем і є обов'язковим для виконання власником об'єкта експертизи;

Перед санітарно-епідеміологічною службою України під час надзвичайних ситуацій постають наступні завдання:

- забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення в районах надзвичайних ситуацій, попередження виникнення та розповсюдження масових інфекційних захворювань серед населення в районах катастроф і на прилеглих територіях;

- здійснення контролю санітарної та епідеміологічної обстановки в осередку (районі) надзвичайної ситуації, організація експертизи харчової сировини, продуктів харчування, питної води, навколишнього середовища на зараженість радіоактивними речовинами (РР), сильнодіючими отруйними речовинами (СДОР), патогенними мікроорганізмами тощо закладами санітарно-епідеміологічної служби та інших відомств;

- організація та надання екстреної медико-санітарної та протиепідемічної допомоги постраждалому населенню в надзвичайних ситуаціях;

- збереження здоров'я особового складу формувань санепідемслужби, аварійно-рятувальних і пошуково-рятувальних служб та осіб, які беруть участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій;
- забезпечення охорони праці особового складу формувань санітарно-епідеміологічної служби в умовах надзвичайних ситуацій;
- взаємодія органів управління, закладів, установ та формувань санітарно-епідеміологічної служби МОЗ України з відомчими санітарно-епідеміологічними та медико-санітарними службами з питань забезпечення населення екстреною медичною, санітарно-профілактичною та протиепідемічною допомогою у осередках (районах) надзвичайних ситуацій;
- спеціальна підготовка й атестація співробітників санітарно-епідеміологічних закладів та формувань до роботи в надзвичайних ситуаціях;
- навчання і тренування працівників промислово-виробничих об'єктів та населення діям і поведінці в осередках (районах) надзвичайних ситуацій.

54. Пільги за шкідливі та важкі умови праці

На деяких видах господарської діяльності існує ряд професій, де працівники зазнають негативного впливу шкідливих або небезпечних виробничих чинників на організм. Тому чинне законодавство в таких умовах працюючим передбачає пільги й компенсації, що дають змогу зберігати здоров'я і продовжувати професійну діяльність працюючих. Законодавчо передбачені такі пільги:

- скорочена тривалість робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі, скорочений час виходу на пенсію;
- лікувально-профілактичне харчування (ЛПХ), при розрізному характері робіт грошова компенсація на придбання ЛПХ, молока або рівноцінних продуктів;
- додаткові перерви працюючим в умовах високої температури понад +30 °C і інфрачервоного випромінювання для збереження нормального теплового балансу;
- спеціальні перерви для обігріву і відпочинку при виконанні робіт на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях в холодну пору року;

- спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Крім вказаного роботодавець може додатково за власні кошти встановлювати пільги і компенсації не передбачені законодавчими нормативами. При зміні терміну дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець має не пізніше ніж за 2 місяці письмово проінформувати працівника про зміну виробничих умов, розміри відповідних пільг або компенсацій.

Всі ці пільги повинні надаватися з фонду оплати праці і тільки за результатами атестації робочих місць

Атестація робочих місць передбачає лабораторні дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці, комплексну оцінку цих факторів і характеру праці на відповідність їх стандартам безпеки праці, санітарним нормам і правилам, встановлення ступеня шкідливості і небезпечності праці за гігієнічною класифікацією з обґрунтуванням віднесення робочого місця до відповідної категорії несприятливих умов праці.

За результатами атестації працівникам встановлюється право на відповідні пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах праці.

55. Повноваження та обов'язки фонду соціального страхування від нещасних випадків

Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань — цільовий централізований страховий фонд, некомерційна самоврядна організація. Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України

Основним завданням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що спричинили втрату працездатності, є організація та здійснення відповідного виду страхування.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття пов'язане з матеріальним забезпеченням на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та наданням відповідних соціальних послуг за рахунок коштів Фонду.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний:

- вести реєстр страхувальників;
- письмово повідомляти страхувальнику умовний клас професійного ризику його підприємства — групу галузей (підгалузей) економіки або видів діяльності, що мають визначений для тієї групи рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності;
- укладати угоди з лікувально-профілактичними закладами та окремими лікарями на обслуговування потерпілих на виробництві;
- вивчати та використовувати досвід управління охороною праці та страхування від нещасного випадку в зарубіжних країнах;
- співпрацювати з фондами з інших видів соціального страхування у фінансуванні заходів, пов'язаних з матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг застрахованим, у кожному конкретному випадку спільно приймаючи рішення щодо того, хто з них братиме участь у фінансуванні цих заходів.

Якщо після призначення застрахованій особі матеріальної допомоги чи надання соціальних послуг між Фондом соціального страхування від нещасних випадків і страховиками з інших видів соціального страхування виникають спори щодо понесених витрат, виплата здійснюється страховиком, до якого звернувся застрахований. При цьому страховик, до якого звернувся застрахований, має право звернутися до відповідного страховика з інших видів соціального страхування щодо відшкодування понесених ним витрат.

- виконувати інші роботи, пов'язані з координацією страхової діяльності

56. Повторний та позаплановий інструктажі з питань охорони праці

Інструктажі з питань охорони праці проводяться на всіх підприємствах, установах і організаціях незалежно від характеру їх трудової діяльності, підлеглості і форми власності. Мета інструктажу - навчити працівника правильно і безпечно для себе і навколишнього середовища виконувати свої трудові обов'язки.

Інструктажі за часом і характером проведення поділяють на: вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками: на роботах із підвищеною небезпекою - один раз на квартал; на інших роботах - один раз у півріччя. Мета інструктажу - поновити знання та уміння виконувати працівником роботу правильно і безпечно. Проводиться інструктаж індивідуально або для групи працівників, що виконують однотипні роботи, за програмою первинного інструктажу в повному обсязі.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці у таких випадках:

- при введенні в дію нових або змінених нормативних актів про охорону праці;
- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на охорону праці;
- при порушенні працівником нормативних актів, що може призвести до травми, отруєння або аварії;
- на вимогу працівника органу державного нагляду або вищої за ієрархією державної чи господарської організації при виявленні недостатнього знання працівником безпечних прийомів праці і нормативних актів про охорону праці;
- при перерві в роботі виконавця робіт більше, ніж 30 календарних днів (для робіт із підвищеною небезпекою), а для решти робіт - більше 60 днів.

Позаплановий інструктаж проводиться індивідуально або для групи працівників спільного фаху. Обсяг і зміст інструктажу визначається для кожного окремого випадку залежно від причин і обставин, що викликали необхідність його проведення.

Повторний та позаплановий інструктажі проводить безпосередньо керівник робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці, майстер, інструктор виробничого навчання, викладач тощо). Перевірка знань здійснюється усним опитуванням або за допомогою технічних засобів навчання, а також перевіркою навичок виконання робіт відповідно до вимог безпеки.

Повторний та позаплановий інструктажі, стажування та допуск до роботи реєструються в спеціальних журналах.

57. Поняття та значення охорони праці.

Поняття «охорона праці» визначено статтею 1 Закону України «Про охорону праці». Охорона праці – це система правових соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Дія закону поширюється на всі підприємства, установи і організації незалежно від форм власності та видів діяльності, на усіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах.

Іноземні громадяни і особи без громадянства, які працюють на підприємствах, розташованих на території України, мають такі ж права на охорону праці, як і громадяни України.

Значення охорони праці

Соціальне значення охорони праці проявляється у зростанні якості та продуктивності праці, збереження трудових ресурсів і підвищенні соціально-економічних показників об'єкта. Підвищення соціально-економічних показників об'єкта відбувається за рахунок покращення якості та продуктивності праці, збереження трудових ресурсів та їх складових компонентів.

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів, що поліпшують умови праці та підвищують її безпеку, і оцінюється за результатами, які отримують при зміні соціальних показників.

Охорона праці як галузь регламентує основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом (далі – власник) і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

58. Класифікація шкідливих виробничих факторів

Шкідливі фактори за природою дії поділяються на такі групи: фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні.

До фізичних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать:

- рухомі машини та механізми;
- пересувні частини виробничого устаткування;
- підвищена запиленість та загазованість повітря робочої зони;
- підвищена чи знижена температура поверхонь устаткування, матеріалів чи повітря робочої зони;
- підвищений рівень шуму, вібрацій, інфразвукових коливань, ультразвуку, іонізуючих випромінювань, статичної електрики, електромагнітних випромінювань, ультрафіолетової чи інфрачервоної радіації;
- підвищені чи знижені барометричний тиск, вологість, іонізація та рухомість повітря;
- небезпечне значення напруги в електричному колі; підвищена напруженість електричного чи магнітного полів;
- відсутність чи нестача природного світла;
- недостатня освітленість робочої зони; підвищена яскравість світла; пряме та відбите випромінювання, що створює засліплюючу дію.

До хімічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать хімічні речовини, які за характером дії на організм людини поділяються на загально токсичні, подразнюючі сенсibiliзуючі, канцерогенні, мутагенні такі, що впливають на репродуктивну функцію.

До біологічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать патогенні мікроорганізми (бактерії, віруси, мікроскопічні гриби та ін.) та продукти їх життєдіяльності, а також макроорганізми (рослини та тварини).

До психофізіологічних небезпечних та шкідливих виробничих факторів належать фізичні (статичні та динамічні) і нервово-психічні перевантаження (розумове перенапруження, перенапруження органів чуття, монотонність праці, емоційні перевантаження).

Один і той же небезпечний і шкідливий виробничий фактор за природою своєї дії може належати одночасно до різних груп. Дія окремих несприятливих факторів виробничого середовища може призвести не виробничої травми — порушення

анатомічної цілісності організму людини або його функцій внаслідок впливу виробничих факторів.

Часто травма є наслідком нещасного випадку. Нещасний випадок на виробництві — раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок яких заподіяна шкода здоров'ю або спричинена смерть.

Наслідком дії несприятливих виробничих факторів може бути і професійне захворювання — патологічний стан людини, обумовлений роботою і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією шкідливих виробничих факторів.

Діагноз професійного захворювання ставиться у кожному випадку з урахуванням характеристики умов праці, тривалості роботи працюючого за даною професією, професійного маршруту робітника, даних попередніх періодичних медичних оглядів, результатів клініко-лабораторних та діагностичних досліджень.

Цей діагноз встановлюється лише тоді, коли саме умови праці зумовили розвиток даного захворювання, тобто є його безумовною причиною. Окрім професійних, на виробництві зараз відокремлюють труп так званих виробничо зумовлених захворювань — захворювань, перебіг яких ускладнюється умовами праці, а частота їх перевищує частоту подібних у працівників, які не зазнають впливу певних професійних шкідливих факторів.

59. Права громадян на охорону праці під час укладання трудового договору відповідно до КЗпП України

Кожен працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Більше того, згідно зі ст. 22 КЗпП забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, оскільки відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Безпідставна відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена до суду, а той, як зазначено у п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про

практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9, при обґрунтованості позову зобов'яже роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата — з цієї дати), а з іншими особами — з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу. Окрім того, роботодавець буде повинен оплатити вимушений прогул працівника внаслідок відмови у прийнятті його на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору за правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

До того ж, закон передбачає додаткові гарантії при прийнятті на роботу окремих категорій громадян.

Заборонено відмовляти у прийнятті на роботу

1. Вагітним та жінкам, що мають дітей – з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (у разі такої відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомити їм причини відмови у письмовій формі, а сама відмова потім може бути оскаржена у судовому порядку, ст. 184 КЗпП).

2. Батькам, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунам (піклувальникам), прийомним батькам – за аналогією з гарантіями, наданими жінкам, які мають дітей (ст. 186 КЗпП).

3. Молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також іншим особам молодше вісімнадцяти років, направлених на підприємства в рахунок броні (ст. 196 КЗпП).

4. Інвалідам – з мотивів інвалідності (за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан їх здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ).

5. Громадянам, які потребують соціального захисту (зокрема, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, особам перед пенсійного віку тощо) – у межах броні, встановленої для даного підприємства незалежно від форми власності.

Але поряд з такими гарантіями щодо працевлаштування, законодавством встановлено і ряд обмежень — адже не всіх осіб взагалі можна приймати на роботу, а деяких – тільки у разі дотримання певних умов.

60. Права жінок на охорону праці

Конституція України (ст. 24) на вищому законодавчому рівні закріпила рівність прав жінки і чоловіка. Разом з тим, трудове законодавство, враховуючи фізіологічні особливості організму жінки, інтереси охорони материнства і дитинства, встановлює спеціальні норми, що стосуються охорони праці та здоров'я жінок.

Відповідно до ст. 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт з санітарного та побутового обслуговування).

Забороняється також залучати жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує чинні для жінок норми. Міністерство охорони здоров'я України 10 грудня 1993 р. видало наказ №241, яким встановлені граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками:

- підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) - 10 кг;
- підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни - 7 кг.

Сумарна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні - 350 кг; з підлоги - 175 кг.

Залучення жінок до робіт у нічний час (з 22.00 до 6.00) не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст. 175 КЗпП).

У законодавчих актах про охорону праці приділяється значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Таких жінок забороняється залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження (ст. 176 КЗпП). Крім цього, жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП). Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку, норми обслуговування, або їх переводять на іншу роботу, яка є легшою і унеможливорює вплив несприятливих виробничих чинників, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП).

Відповідно до Закону України "Про відпустки" (ст. 17) на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 днів після пологів). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та

додаткова неоплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею шести років. Час цих відпусток зараховується як у загальний, так і в безперервний стаж роботи і в стаж за спеціальністю (ст. 181 КЗпП).

Відповідно до ст. 19 Закону України "Про відпустки" жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років. Звільняти жінок, які мають дітей віком до трьох (шести) років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 184 КЗпП).

61. Права інвалідів на охорону праці

Охорона праці інвалідів врегульована ст. 12 Закону України "Про охорону праці" та іншими нормативно-правовими актами. Так, підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Згідно зі ст. 2 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21 березня 1991 р., інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі й захисті.

Інвалідність як ступінь втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України.

Згідно зі ст. 12. Закону України "Про охорону праці", у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Робоче місце інваліда — це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі на підприємстві (об'єднанні), в установі та організації (далі — підприємство) незалежно від форм власності та господарювання, де створено необхідні умови для праці інваліда.

Робочим місцем інваліда може бути звичайне робоче місце, якщо за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда воно може бути використане для його працевлаштування; спеціалізоване робоче місце інваліда — робоче місце, обладнане спеціальним технічним оснащенням, пристосуваннями і пристроями для праці інваліда залежно від анатомічних дефектів чи нозологічних форм захворювання та з урахуванням рекомендації медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), професійних навичок і знань інваліда. Це робоче місце може бути створено як на виробництві, так і вдома.

Слід врахувати, що робоче місце інваліда вважається створеним, якщо воно відповідає встановленим вимогам робочого місця для інвалідів відповідної нозології, атестоване спеціальною комісією за участю представників МСЕК, органів Держнаглядохоронпраці, громадських організацій інвалідів і введено в дію шляхом працевлаштування на ньому інваліда.

Відповідно до ст. 12 Закону України "Про охорону праці", Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

62. Права неповнолітніх на охорону праці

Держава враховує певні фізичні, фізіологічні та інші особливості неповнолітніх і виявляє турботу про здоров'я молодого покоління. Законодавчо це закріплено, зокрема, в ст. 43 Конституції України. Законом України "Про охорону праці" забороняється застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до 18 років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Не допускається зараховувати на роботу осіб, молодших 16 років. Однак, як виняток, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 16 років, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається оформляти на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП).

Забороняється залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП). Усі особи, молодші 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року,

щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

Для неповнолітніх у віці від 16 до 18 років встановлений скорочений 36-годинний робочий тиждень, а для 15-річних - 24-годинний.

Заробітна плата працівникам молодше 18 років за скороченої тривалості щоденної роботи сплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

Щорічні відпустки неповнолітнім надаються в літній час або, за їх бажанням, у будь-яку іншу пору року (ст. 195 КЗпП). Тривалість такої відпустки - один календарний місяць.

Звільнення неповнолітніх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх (ст. 198 КЗпП).

63. Права та обов'язки застрахованої особи від нещасних випадків на виробництві

Застраховані особи мають право на:

- 1) безоплатне отримання інформації про порядок витрачання страхових коштів Фонду та роз'яснення з питань соціального страхування;
- 2) отримання у разі настання страхового випадку матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг, передбачених цим Законом;
- 3) участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі за участі представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;
- 4) послуги медичної реабілітації;
- 5) послуги професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;
- 6) відшкодування витрат під час проходження медичної і професійної реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрат на житло та харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;
- 7) послуги соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надаються відповідно до законодавства;
- 8) оскарження дії страховика, страхувальника-роботодавця щодо надання матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг;
- 9) судовий захист своїх прав.

Застраховані особи зобов'язані:

- 1) надавати страхувальнику, страховику достовірні документи, на підставі яких

призначається матеріальне забезпечення та надаються соціальні послуги відповідно до цього Закону;

2) своєчасно повідомляти страхувальника та страховика про обставини, що впливають на умови або зміни розміру матеріального забезпечення та соціальних послуг;

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

4) у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:

лікуватися в лікувально-профілактичних закладах або в медичних працівників, з якими Фонд уклав угоди на медичне обслуговування;

дотримуватися правил поведінки та режиму лікування, визначених лікарями, які його лікують;

не ухилятися від професійної реабілітації та виконання вказівок, спрямованих на якнайшвидше повернення його до трудової діяльності;

5) дотримуватися режиму, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності;

6) виконувати інші вимоги, передбачені цим Законом.

Застрахована особа несе відповідальність згідно із законом за незаконне одержання з її вини (підроблення, виправлення в документах, подання недостовірних відомостей тощо) матеріального забезпечення та соціальних послуг за соціальним страхуванням.

64. Права та обов'язки роботодавця як страхувальника від нещасних випадків на виробництві.

Ст. 45 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві» від 23.09.1999:

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;

{Пункт 4 частини першої статті 45 виключено 08.07.2010}

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

Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:

{Пункт 1 частини другої статті 45 виключено 22.02.2006}

{Пункт 2 частини другої статті 45 виключено 08.07.2010}

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.

65. Права та обов'язки працівника у сфері охорони праці

Коли укладається трудовий договір працівник повинен бути повідомлений роботодавцем під розпис про умови праці на робочому місці де він буде працювати, а також про його права, пільги та компенсації при важких та шкідливих умовах праці.

Трудовий договір може бути розірваний працівником за його бажанням, якщо роботодавець не виконує вимог законодавства про охорону праці, не дотримується

умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'язного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець повинен протягом дії укладеного з працівником трудового договору, не пізніше ніж за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та зміну пільг та компенсацій, з урахуванням пільг і компенсацій, що передбачені йому додатково.

Працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знежележувальні засоби, на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами. Коли засоби індивідуального захисту передчасно зношені не з вини працівника, тоді роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

66. Принципи державної політики в галузі охорони праці

Державне управління охороною праці здійснюють: Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- подає на затвердження Верховною Радою 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;
- встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств в галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
- укладають з відповідальними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організовують навчання і перевірку знань з охорони праці;
- створюють, якщо потрібно, аварійно-рятувальні служби, а також здійснюють їх діяльністю керівництво, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за

охороною праці:

- здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні;
- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;
- здійснює нормотворчу діяльність, розробляє та затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них;
- координує роботу міністерств, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- бере участь у міжнародному співробітництві з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Рішення, прийняті спеціально уповноваженим органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

67. Санітарно-гігієнічні заходи з охорони праці

У виробничому оточенні на людину діють шкідливі виробничі фактори навколишнього середовища, які при визначених умовах можуть призвести до захворювання або зниження працездатності працюючого. Організм людини реагує на найрізноманітніші подразнювальні фактори умов праці, несприятливі умови розрізнення знарядь праці, відчуває несприятливий вплив на органи слуху, нюху, дихання, сприймання.

Виробнича санітарія – система організаційних, гігієнічних і санітарно-технічних заходів та засобів запобігання впливу шкідливих виробничих чинників на працівника.

Завданнями виробничої санітарії є:

- усунення із виробничої сфери шкідливих виробничих факторів, що несприятливо впливають на здоров'я працюючих;

- розробка заходів щодо санітарно-технічної охорони праці, гігієни і здорового режиму праці і відпочинку працюючих;
- проведення лікувально-профілактичних заходів для попередження професійних захворювань;
- розробка нових і удосконалення засобів колективного індивідуального захисту, які зменшують вплив шкідливих виробничих факторів на людину;
- розробка нормативно-технічної документації, у якій встановлюються вимоги виробничої санітарії, спрямованої на поліпшення умов праці працюючих.

Рішення цих завдань забезпечує створення здорових і безпечних умов праці, поліпшення і збереження загального рівня здоров'я працюючих.

68. Склад та обов'язки комісії з спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві

Спеціальне розслідування проводиться комісією, що призначається наказом керівника територіального органу Держнаглядохоронпраці за місцезнаходженням підприємства.

До складу комісії включаються:

- посадова особа територіального органу Держнаглядохоронпраці (голова комісії);
- представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку, якщо він стався з особою, яка забезпечує самостійно себе роботою, чи випадок стався внаслідок дорожньо-транспортної пригоди;
- представник органу, до сфери управління якого належить підприємство;
- керівник служби охорони праці;
- представник профспілки підприємства, членом якої є потерпілий;
- представник профспілкового органу вищого рівня;
- представник державної санітарно-епідеміологічної служби, яка обслуговує підприємство;
- представник інспекції державного технічного нагляду Мінагрополітики, якщо нещасний випадок стався під час експлуатації зареєстрованих в інспекції сільськогосподарських машин або механізмів.

Спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 робочих днів.

Обов'язки комісії:

1) обстежити місце, де стався нещасний випадок, одержати письмові чи усні пояснення від роботодавця і його представників, посадових осіб, працівників підприємства, потерпілого (якщо це можливо), опитати осіб — свідків нещасного випадку та осіб, причетних до нещасного випадку;

2) визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці;

3) визначити необхідність проведення лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків, експертизи для встановлення причини нещасного випадку і розроблення плану заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

4) вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо);

5) з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку;

6) визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;

7) установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

8) зустрітися з потерпілим (якщо це можливо) або членами його сім'ї чи уповноваженою особою, яка представляє його інтереси, щодо роз'яснення їх прав у зв'язку з настанням нещасного випадку.

69. Склад та обов'язки комісії із звичайного розслідування нещасних випадків на виробництві

Роботодавець, отримавши повідомлення про нещасний випадок, організує його розслідування і утворює наказом комісію, до складу якої включаються: керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа (голова комісії), керівник структурного підрозділу або головний спеціаліст, представник робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, а у разі гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліст

санепідстанції.

Комісія з розслідування нещасного випадку зобов'язана протягом трьох діб:

- обстежити місце нещасного випадку, опитати свідків і осіб, причетних до цього випадку, та одержати пояснення потерпілого, якщо це можливо;
- розглянути і оцінити відповідність умов праці вимогам нормативних актів про охорону праці;
- установити обставини і причини, що призвели до нещасного випадку;
- визначити, чи пов'язаний цей випадок з виробництвом;
- визначити осіб, які допустили порушення нормативних актів;
- розробити заходи щодо запобігання подібним випадкам;
- скласти акт нещасного випадку за формою Н-5 у трьох примірниках, а також акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 у шести примірниках, якщо цей випадок пов'язаний з виробництвом, або акт про нещасний випадок, не пов'язаний з виробництвом, за формою і передати його на затвердження роботодавцю.

Примірник акта за формою Н-1, Н-5, НПВ, П-5, коли встановлено гостре професійне захворювання, разом з матеріалами розслідування підлягає зберіганню протягом 45 років на підприємстві, працівником якого є (був) потерпілий, а у разі ліквідації підприємства, передаються правонаступникові. Інші примірники акта та його копії зберігаються до здійснення всіх намічених у них заходів, але не менш як два роки.

При гострому професійному захворюванні (отруєнні) копія акта форми Н-1 надсилається разом з картою форми П-5 до установи державної санітарно-епідеміологічної служби за місцем настання нещасного випадку, яка веде облік випадків гострих професійних захворювань (отруєнь). Нещасний випадок, про який своєчасно не було повідомлено безпосереднього керівника або роботодавця потерпілого, і внаслідок якого втрата працездатності настала не одразу, розслідується і береться на облік згідно з цим Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого або особи, яка представляє його інтереси.

Якщо підприємство, на якому був нещасний випадок, реорганізовано, то розслідування його проводиться правонаступником; коли підприємство ліквідується, то встановлення факту нещасного випадку розглядається у судовому порядку

70. Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці

За порушення законодавства та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для дій посадових осіб органів державного нагляду і представників професійних спілок винні особи притягуються до дисциплінарної, адміністративної матеріальної, кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Дисциплінарна відповідальність – це одна з мір покарання: догана, звільнення.

Адміністративна відповідальність – це відповідальність посадових осіб і працівників перед органами державного нагляду, яка полягає у застосуванні до них штрафних санкцій.

Невиконання законних вимог Державного комітету України з нагляду за охороною праці (Держгірпромнагляду) або органів міністерства охорони навколишнього природного середовища і ядерної безпеки України призводить до накладання штрафів:

- на працівників – до п'яти мінімальних розмірів заробітної платні;
- на посадових осіб – до п'ятнадцяти мінімальних розмірів заробітної платні;

Порушення вимог законодавства про працю і охорону праці, законодавства та інших нормативних актів про безпечне ведення робіт в галузях промисловості – накладання штрафів:

- на працівників – до п'яти мінімальних розмірів заробітної платні;
- на посадових осіб підприємства (установи, організацій) – до десяти мінімальних розмірів заробітної платні.

Порушення чи невиконання колективного договору (угоди) особами, які представляють власника, іншими уповноваженими або особами, які представляють трудовий колектив, тягне за собою накладання штрафу до 100 мінімальних розмірів заробітної платні.

За порушення санітарного законодавства або невиконання постанов, розпоряджень, приписів, висновків посадових осіб органів, установ і закладів державної санітарно-епідеміологічної служби накладається штраф:

- на посадових осіб у розмірі від шести до двадцяти п'яти мінімальних розмірів заробітної платні;
- на громадян – від одного до дванадцяти мінімальних розмірів заробітної

платні.

Матеріальна відповідальність передбачає відшкодування підприємству конкретними посадовими особами чи працівниками частини нанесеної шкоди внаслідок аварії, нещасного випадку чи професійного захворювання, які сталися з їхньої вини.

Цивільно-правова відповідальність за порушення санітарного законодавства передбачає відшкодування винними (підприємствами, підприємцями і громадянами) шкоди потерпілим особам (сталися захворювання, отруєння, радіаційне ураження, втрата працездатності, наступили інвалідність або смерть), а також компенсацію ними витрат санітарно-епідеміологічної служби і лікувально-профілактичних закладів.

Кримінальна відповідальність застосовується згідно з Кримінальним Кодексом України. Відповідно до статті 135, порушення вимог законодавства та інших нормативних актів про охорону праці посадовою особою, громадянином-власником підприємства чи уповноваженою ним особою, якщо воно створювало небезпеку для життя і здоров'я громадян, карається виправними роботами на термін до одного року або штрафом до п'ятнадцяти мінімальних розмірів заробітної платні.

71. Шкідливі фактори трудового процесу

Шкідливі виробничі фактори — фактори середовища і трудового процесу, які можуть викликати професійну патологію, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищити частоту соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я потомства.

Класифікація

Шкідливими виробничими факторами можуть бути:

- фізичні — температура, вологість і рухливість повітря, неіонізуючі електромагнітні випромінювання (ультрафіолетове, видиме, інфрачервоне, лазерне тощо), статичні, електричні і магнітні поля, іонізуючі випромінювання, виробничий шум, вібрація, ультразвук тощо;
- хімічні фактори, у тому числі деякі речовини біологічної природи (антибіотики, вітаміни, гормони, ферменти);
- біологічні чинники (патогенні мікроорганізми, препарати, що містять живі клітини та спори мікроорганізмів, білкові препарати);
- фактори трудового процесу, що характеризують напруженість праці

(інтелектуальні, сенсорні та емоційні навантаження, монотонність навантажень, режим роботи);

- фактори трудового процесу, що характеризують тяжкість фізичної праці (фізична динамічне навантаження, маса що піднімається і переміщуваного вантажу, стереотипні робочі рухи, статичне навантаження, робоча поза, нахили корпусу, переміщення в просторі).

Норми дії шкідливих факторів

Наявність факторів трудового процесу, які характеризують тяжкість фізичної праці в обсязі, що перевищує припустимі фізичні навантаження, дозволяє говорити про важкість фізичної праці. Наприклад, вимушені нахили корпусу більше 30° 50-100 разів за зміну вважаються допустимим (середньої по тяжкості) фізичним навантаженням. Ті ж самі нахили корпусу понад 300 разів за зміну дозволяють вважати виконується праця фізично важка, що може викликати стійкі функціональні порушення, призводить у більшості до зростання захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, до підвищення частоти загальної захворюваності та появи окремих ознак професійної патології. Умови праці, які характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм професійних уражень, вважаються небезпечними (екстремальними).

72. Обов'язки комісії з спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві

Спеціальна комісія зобов'язана:

- 1) обстежити місце, де стався нещасний випадок, одержати письмові чи усні пояснення від роботодавця і його представників, посадових осіб, працівників підприємства, потерпілого (якщо це можливо), опитати осіб — свідків нещасного випадку та осіб, причетних до нещасного випадку;

- 2) визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці;

- 3) визначити необхідність проведення лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків, експертизи для встановлення причини нещасного випадку і розроблення плану заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

4) вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо);

5) з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку;

6) визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;

7) установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

8) зустрітися з потерпілим (якщо це можливо) або членами його сім'ї чи уповноваженою особою, яка представляє його інтереси, щодо роз'яснення їх прав у зв'язку з настанням нещасного випадку.

73. Соціально-економічні заходи з охорони праці

Соціально-економічними заходами щодо охорони праці передбачаються такі економічні методи управління охороною праці:

-обов'язкове соціальне страхування працівників власником підприємства від нещасних випадків;

-збереження середнього заробітку за працюючим за період простою в разі відсторонення його від дорученої роботи, якщо склалася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я його самого або для людей, які його оточують;

-виплата вихідної допомоги при розриві трудового договору за власним бажанням, якщо власник не виконує вимог законодавства або умов колективного договору з питань охорони праці;

-безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги і компенсації працівникам, що зайняті на роботах з важкими й шкідливими умовами;

-безплатна видача працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту на роботах із шкідливими й небезпечними умовами;

-відшкодування власником шкоди у зв'язку з каліцтвом та іншим ушкодженням здоров'я працівника (або його сім'ї у разі смерті потерпілого), пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральної шкоди.

74. Створення служби охорони праці

Створюється на підприємствах, установах і організаціях незалежно від форми власності та виду діяльності для виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям в процесі праці.

Для реалізації перелічених вище цілей служба охорони праці повинна вирішувати такі завдання:

- а) здійснювати контроль за безпекою виробничих процесів, устаткування, будівель і споруд;
- б) забезпечувати працюючих засобами індивідуального та колективного захисту;
- в) забезпечувати професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників із питань охорони праці, вести пропаганду безпечних методів праці;
- г) забезпечувати оптимальні режими праці і відпочинку працюючих;
- д) вимагати професійного добору виконавців для визначених видів робіт.

Служба охорони праці створюється на підприємствах, установах та організаціях із кількістю працюючих 50 і більше осіб. В організаціях із чисельністю до 50 працюючих цю службу може представляти інженер, призначений за сумісництвом. При чисельності до 20 працюючих для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. На підприємстві, де працює 50 осіб і більше, чисельність служби охорони праці визначається згідно Рекомендації щодо структури та чисельності служби охорони праці, що є доповненням до типового положення про службу охорони праці. Працівники служби охорони праці повинні мати вищу спеціальну освіту з охорони праці, а також практичний досвід роботи у відповідній галузі виробництва. По важливості діяльності та оплати праці вони прирівнюються до працівників провідних відділів та служб підприємства або установи. Підпорядковується служба охорони праці безпосередньо власнику.

75. Стимулювання охорони праці

Стимулювання діяльності з охорони праці спрямовано на створення зацікавленості працівників в забезпеченні 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. Оскільки в умовах ринкової економіки економічні методи управління охороною праці набувають пріоритетного значення, питання стимулювання розглядаються у главі, присвяченій економічним аспектам охорони праці.

Стимулювання охорони праці – неодмінна умова попередження виробничого травматизму та профілактики профзахворювань. На державному рівні стимулювання охорони праці регулюється законодавчими актами і перед усім Законом «Про охорону праці», у якому цьому питанню присвячено IV розділ, та Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Ці закони визначають, що при розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства за умови досягнення належного стану охорони праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів може бути встановлено знижку. За високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці встановлюється надбавка до розміру страхового внеску.

Згідно ст. 26 Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним чи фізичним особам. Роботодавець також відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб,

які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці роботодавці притягаються до сплати штрафу. Якщо на роботодавця протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції ФССНВ може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва.

76. Фінансування охорони праці

Відповідно до ст. 21 Закону України „Про охорону праці” фінансування охорони праці здійснюється власником. Працівник не несе ніяких витрат на заходи щодо охорони праці. На підприємствах, в галузях, на регіональному та державному рівні створюються фонди охорони праці відповідно до Положення про державний, галузеві, регіональні фонди охорони праці та фонди охорони праці підприємств.

Управління державним фондом охорони праці здійснює держнаглядохоронпраці. Кошти державного фонду охорони праці використовуються на виконання національної програми покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також інших найважливіших робіт з охорони праці відповідно до переліку заходів, що можуть здійснюватись за рахунок фондів охорони праці.

Управління галузевими фондами охорони праці здійснюється міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, концернами, корпораціями, іншими об'єднаннями, що створені за галузевим принципом та здійснюють координацію діяльності підприємств з питань охорони праці. Кошти галузевих фондів використовуються на виконання, погоджених з Держнаглядохоронпраці, галузевих програм, покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого

середовища, а також інших найважливіших робіт відповідно до визначеного переліку.

Кошти регіональних фондів використовуються на виконання погоджених з територіальними органами Держнаглядохоронпраці регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також інших найважливіших робіт відповідно до визначеного переліку.

Власники підприємств або уповноважені ними органи визначають порядок управління фондами підприємств, призначають відповідальних за це осіб. Кошти фондів підприємств використовуються на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці, а також на подальше підвищення рівня охорони праці на виробництві відповідно до визначеного переліку.

Держнаглядохоронпраці здійснює загальний контроль за надходженням і витратами за призначенням коштів фондів.

Державний, галузеві, регіональні фонди і фонди підприємств формуються за рахунок:

- добровільних перерахунків підприємств з прибутку, що залишається у їх розпорядженні;
- коштів підприємств, повернутих за отриману раніше допомогу на становлення і розвиток спеціалізованих виробництв, науково-технічних центрів, творчих колективів та експертних груп, якщо це передбачено умовами угоди про їх надання;
- коштів інших фондів, громадських організацій, що надійшли в порядку надання допомоги, а також інших надходжень.

Крім того, до державного, галузевих і регіональних фондів спрямовуються кошти, одержані від застосування до підприємств штрафів за порушення нормативних актів про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, нещасні випадки на виробництві та випадки професійних захворювань, що сталися з вини "підприємств, а також штрафів, накладених на посадових осіб і працівників.

77. Цільовий та первинний інструктажі з питань охорони праці

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Первинний інструктаж - проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;
- який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- з відрядженням працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Проводиться з вихованцями, учнями та студентами середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих закладів освіти:

- на початку занять у кожному кабінеті, лабораторії, де навчальний процес пов'язаний з небезпечними або шкідливими хімічними, фізичними, біологічними факторами, у гуртках, перед уроками трудового навчання, фізкультури, перед спортивними змаганнями, вправами на спортивних снарядах, при проведенні заходів за межами території закладів освіти;

- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів;
- на початку вивчення кожного нового предмета (розділу, теми) навчального плану (програми) — із загальних вимог безпеки, пов'язаних з тематикою і особливостями проведення цих занять.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при виконанні разових робіт, не передбачених трудовою угодою;
- при ліквідації аварії, стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які оформлюються наряд-допуск, розпорядження або інші документи.

Проводиться з вихованцями, учнями, студентами закладу освіти в разі організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи).