

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МІСЬКОГО
ГОСПОДАРСТВА

Б. М. Коржик,
С. В. Нестеренко

Конспект лекцій

з курсу

«ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ»

*(для студентів 1 курсу денної форми навчання
напряму підготовки 6.170202 «Охорона праці»)*

Харків ХНАМГ 2010

Коржик Б. М. Конспект лекцій з курсу «Вступ до спеціальності» (для студентів 1 курсу денної форми навчання напряму підготовки 6.170202 «Охорона праці») / Б. М. Коржик, С. В. Нестеренко; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 79 с.

Автори: Б. М. Коржик

С. В. Нестеренко

Рекомендовано кафедрою «Безпека життєдіяльності» протокол № 5

від 10.11. 2010

Зміст

Лекція №1.

Вступ

ЗМ1. Етапи розвитку охорони праці та її сучасний стан в Україні.

1.1. Суспільство та розвиток суспільних виробничих відносин.

Лекція №2.

1.2. Стан охорони праці в Україні.

Лекція №3.

1.3. Основні принципи державної політики України в галузі охорони праці.

Лекція №4.

1.4. Законодавче регулювання питань охорони праці.

Лекція №5.

1.5. Концепція формування цілісної системи знань з охорони праці.

ЗМ2. Теоретичні основи єдиної системи безпеки в Україні.

Лекція №6.

2.1. Формування державної системи гарантування прав людини на надійну безпеку.

Лекція №7.

2.2. Виробничі шкідливості й професійні захворювання.

Лекція №8.

2.3. Травматизм виробничого й побутового характеру.

Лекція №9.

2.4. Соціальний захист потерпілих на виробництві.

Список літератури.

Лекція 1

Вступ

Однією з форм людської діяльності є трудова діяльність, це будь-яка діяльність (праця, наукова, творча діяльності тощо), якщо її здійснюють згідно з трудовим законодавством.

Трудова діяльність – це джерело розвитку суспільства, створення матеріальних, культурних і духовних цінностей, передумова існування як кожної окремої людини, так і людства в цілому. З точки зору фізіології будь-яка трудова діяльність - це витрати фізичної і розумової енергії людини. З екологічної точки зору трудова діяльність повинна забезпечувати максимально можливий рівень продуктивності. Тому завдання суспільства створити такі умови, коли ця діяльність не буде спричиняти негативного впливу на здоров'я працюючих, не завдаватиме шкоди навколишньому середовищу.

У той же час сучасне промислове виробництво забруднює навколишнє середовище пиловими, газовими й тепловими викидами, промисловими стоками, електромагнітними полями, іонізуючими й шумовими випромінюваннями тощо. Таке втручання в навколишнє природне середовище порушує його основний закон стабільного розвитку й екологічної рівноваги. Об'єктивні дані свідчать про неухильне зростання кількості аварій та катастроф, тяжких захворювань, виробничого й побутового травматизму. Одночасно в умовах промислового середовища безпосередньо на працюючих негативно впливають різноманітні небезпечні та шкідливі виробничі чинники, які створюють сучасні технологічні процеси й обладнання.

Згідно з даними Міжнародної організації праці (МОП) щорічно в світі на виробництві гине понад 200 тисяч чоловік і 120 млн. працюючих одержують травми. Кожні 3 хвилини в наслідок виробничого травматизму на

земній кулі гине один робітник. У світі налічується біля 500 млн. інвалідів, кожний п'ятий став їм у наслідок нещасного випадку.

В Україні втрати виробничого потенціалу щорічно становлять 120-130 тис. чоловік, більше п'яти тисяч отримують професійні захворювання.

Починаючи з 1990 року стан травматизму в побуті в Україні стає з кожним роком все більш критичним. Травматизм зі смертельними наслідками в невиробничій сфері в 30-50 разів вищий ніж на виробництві. 70-80% загиблих становлять чоловіки у віці 30-50 років. Кожного року смертельно травмується біля трьох тисяч дітей.

У реалізації державної політики щодо покращання умов і охорони праці, запобігання виробничому травматизму особливу роль відіграє охорона праці як система, спрямована на забезпечення належного рівня безпеки праці й виробничого середовища. Першочергове завдання сьогодення – це змінити ставлення як роботодавця, так і самого працівника до проблем, пов'язаних з безпекою праці, підвищити рівень освіти посадових осіб і спеціалістів з питань охорони праці. Професійна освіта призначена забезпечити майбутнього спеціаліста знаннями, вміннями й навичками безпечної професійної діяльності.

Фахівці, яких готують у ВНЗ з напрямку підготовки «Охорона праці», крім нормативних дисциплін «Безпека життєдіяльності» й «Основи охорони праці», вивчають низку професійних дисциплін з різних аспектів охорони праці, в тому числі «Вступ до спеціальності». Дисципліна передує циклу дисциплін з охорони праці і розглядає основні етапи її розвитку, стан охорони праці в сьогоденні, концепцію формування цілісної державної системи гарантування прав кожної людини на надійну безпеку та її теоретичні основи.

ЗМ 1. Етапи розвитку охорони праці та її сучасний стан в Україні

1.1. Суспільство й розвиток суспільних виробничих відносин.

Історія розвитку людства відзначається увагою до умов безпечної діяльності, в тому числі до питань захисту здоров'я людини.

З деякими питаннями охорони праці ми зустрічаємося вже в античні часи в роботах Арістотеля (384-322 рр. до н.е.), Гіппократа (460-377 рр. до н.е.), Плінія старшого (I століття н.е.). Так, Арістотель вивчав умови праці, а Гіппократ писав про шкідливий вплив рудничного пилу. Він уперше склав перелік «свинцових» професій та описав токсичну дію свинцю.

Відомий медик епохи Відродження Парацельс (1493-1541) вивчав небезпечні умови праці людини. Це йому належить вислів «Все є отрута і все є ліки. Тільки доза робить речовину отрутою або ліками». Цей постулат заклав основні принципи нормування шкідливих речовин.

Німецький лікар і металург Агрікола (1494-1555) виклав питання охорони праці при гірничорудних роботах у трактаті «Про гірничу справу». Цьому ж питанню присвячені основоположні роботи М.В.Ломоносова, в тому числі його трактат «Перші основи металургії або рудних справ» (1763р.).

Італійський лікар Рамаццині (1633-1744) заклав основи професійної гігієни в книзі «Про хвороби ремісників».

У XIX столітті, в зв'язку з інтенсивним розвитком промисловості, з'являється ціла плеяда яскравих учених, які займалися проблемами безпеки праці.

Серед них видатний вчений і засновник фізіології І. М. Сеченов (1829-1905), який встановив фізіологічні критерії для регламентації тривалості робочого дня.

Перший ректор Харківського технологічного інституту проф. В. Л. Кирпичов (1845-1913), роботи якого присвячені засобам захисту працюючих.

Професор гігієни Ф. Ф. Ерісман (1842-1915), який надрукував 19-ти томну роботу за результатами обстеження санітарних умов праці робітників фабрик. На базі цих досліджень був розроблений проект санітарних правил щодо улаштування та утримування промислових підприємств.

Акад. А. А. Скочинський (1874-1960), який був засновником наукового напрямку боротьби з вибухами та пожежами на вугільних шахтах.

Акад. Н. Н. Семенов (1900-1991) – засновник хімічної фізики і розробник засобів і заходів боротьби з пожежами.

Серед інших учених, які внесли значний вклад у розвиток проблем безпеки життя й умов праці людини, відзначаються А.А.Пресс (1857-1930), А.П. Доброславін (1842-1889), Д.П. Нікольський (1885-1918), В.А. Левицький (1867-1936), С.І. Каплун (1897-1943), А.А. Ухтомський (1875-1942) тощо.

Проблемам безпечного розвитку техносфери присвячені роботи акад. В.А. Легасова.

Історія управління охороною праці в нашій державі починається з 1734 року. В цьому році було засновано нагляд за умовами праці в особі одного обер - комісара й трьох комісарів «для кращого за фабриками нагляду».

Через десять років, у 1744 році, було видано закон, що регулював роботу на фабриках і заводах, і обмежував час нічної праці. І тільки через сто років, у 1845 році, було видано перший фабричний закон.

1 червня 1882 р. приймають закон щодо створення фабричної інспекції, згідно з яким не дозволяється використовувати працю малолітніх, які не досягли 12 років, заборонено нічну роботу осіб до 15 років, а в денний час для

підлітків у віці від 12 до 15 років запроваджують 8-ми годинний робочий день. У цьому законі мала місце вказівка щодо організації нагляду за його здійсненням – створюють спеціальний інститут фабричної інспекції, яка утворена в дев'яти округах з загальним штатом 20 чоловік.

У 1885 р. запроваджують заборону нічної роботи не тільки для дітей, але і підлітків до 17 років, а також для жінок. Але тільки на текстильних підприємствах видають цілу низку правил: на які роботи не допускаються підлітки й діти.

Законодавчий акт 1886 р. стосується вже не тільки робочого часу дітей і підлітків, але регулює цілий ряд відношень на підприємствах; вводять строго визначені правові взаємовідношення між підприємцями й робітниками, які обов'язкові для обох сторін. Регламентують право накладення штрафів.

У 1892 р. до функцій фабричної інспекції з техніки безпеки увійшов нагляд за паровими котлами, періодичне їх випробування на надійність, перевірка й випробування підіймальних механізмів. Фабричні інспектори мали право притягати до суду винуватих у порушеннях.

У 1897 р. видають новий закон «Правила тривалості й розподілу робочого часу в закладах фабрично-заводської промисловості», він запроваджує обмеження робочого дня не тільки для жінок і підлітків, але і для всіх робітників.

Вищим органом управління охороною праці в той час було «головне по фабричним і гірничозаводським справам присутствіє» при міністерстві торгівлі й промисловості. Це «присутствіє» було створене 7 червня 1899 року. Воно видало спеціальні санітарні правила для ртутних рудників, робіт зі свинцем і хромпиком. Загальні санітарні технічні постанови були видані в 1913 р.

У квітні 1917 року тимчасовий уряд Росії запропонував створити інспекцію праці виборною і відповідальною перед робочими організаціями.

Після жовтня 1917 р. було створено народний комісаріат праці, при якому організували відділ охорони праці. В липні 1918 р. народний комісаріат праці об'єднали з відділом соціального страхування. Після злиття комісаріатів у єдиний «Наркомтрудсобес», організували самостійний відділ соціальної охорони праці «Центрохрантруд» з відповідними підрозділами на місцях, для якого 23 січня 1921 р. було прийнято спеціальне положення.

14 червня 1918 р. комісаріатом праці був розроблений список шкідливих виробництв і професій у зв'язку з наданням для них додаткових відпусток. Видані загальні й спеціальні постанови щодо утримання й устрою підприємств. На всіх шкідливих і небезпечних виробництвах введено видачу спеціального одягу.

У 1921 р. законодавчо заборонене застосування свинцевих білил у більшості малярних робіт, ртуті і її сполук у виробництві фетрових виробів, миш'яку в типографській справі.

19 травня 1927 р. організовано Державну гірничотехнічну інспекцію в складі Наркомата праці СРСР.

У 1928 р. були встановлені перші радянської норми штучного освітлення промислових підприємств.

У 1930 р. були встановлені перші допустимі концентрації шкідливих речовин у повітрі виробничих приміщень за 15 найменуваннями.

У 1939 р. видані перші загальносоюзні санітарні норми й правила будівельного проектування промислових підприємств.

1 липня 1954 р. створено Комітет з нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості й гірничому нагляді при Раді Міністрів СРСР (Госгортехнадзор СССР). 24 квітня 1958 р. Госгортехнадзор СССР ліквідовано. Створені

республіканські комітети Госгортехнадзора. 15 січня 1966 р. на базі Госгортехнадзора РСФСР створено союзно-республіканський Державний комітет з нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості й гірничому нагляді при Раді Міністрів СРСР (Госгортехнадзор ССРСР).

У радянський період нагляд і контроль за додержанням норм охорони праці здійснювали головним чином профспілкові органи за допомогою технічної і правової інспекції праці. Крім профспілок, нагляд за охороною праці здійснювали спеціалізовані державні органи: Госгортехнадзор ССРСР, енергетичний нагляд, Госсельтехнадзор, санітарний нагляд. Загальний нагляд за додержанням законності в галузі охорони праці здійснювала Прокуратура СРСР.

У той же час рівень виробничого травматизму в країні був вищим ніж у промислово розвинених країнах у 5-8 разів. Щорічно майже 17 тис. осіб ставали інвалідами в наслідок нещасних випадків і професійних захворювань. Чисельність інвалідів праці в кінці ХХ століття перевищувала 150 тисяч, а утриманців у зв'язку з утратою годувальника внаслідок нещасного випадку – 50 тис. осіб. Виплати за пільгами та компенсації на роботах зі шкідливими й важкими умовами вдвічі перевищували витрати на досягнення необхідних умов і безпеки праці та їх підвищення. Загальна сума витрат на фінансування пільгових професійних пенсій і пенсій за трудовим каліцтвом, компенсація шкоди потерпілим на виробництві та інших витрат, пов'язаних з цим, складала 10-15 відсотків від фонду оплати праці в промисловості. А в окремих галузях і регіонах – від 15 до 30 відсотків. Особливо гостро ці проблеми відчувалися на підприємствах галузей з високим рівнем професійного ризику.

Викликали занепокоєння стан охорони праці й забезпечення соціальних гарантій на підприємствах недержавного сектора економіки, який збільшувався. В ньому порушення правил безпеки мали масовий характер. Приховували факти нещасних випадків, роботодавці недотримувалися вимог

законодавства щодо регламентів робочого часу й відпочинку. Не сплачували виплати й компенсації за шкоду, яка була спричинена нещасними випадками.

У 1991 р. в Україні розпочалася не лише розбудова нової держави але й вирішуються завдання зміни соціального, економічного й державного устрою.

У 1992 р. Україна, першою з колишніх радянських республік, прийняла Закон «Про охорону праці».

Цей Закон визначив пріоритетні напрямки реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя та здоров'я в процесі трудової діяльності та основні принципи державної політики в галузі охорони праці. Для реалізації цих принципів створена Національна рада з питань безпеки життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України. Вона розробляє і реалізує заходи зі створення цілісної системи Державного управління охороною життя людей на виробництві, організовує контроль за виконанням відповідних законодавчих актів і рішень Уряду України, координує діяльність центральних і місцевих органів виконавчої влади з цих проблем.

Згідно з Законом також створений спеціальний центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Держгірпромнагляд), якому переданий від профспілок державний нагляд за додержанням законодавства про охорону праці й здоров'я робітників у всьому господарському комплексі, доручене комплексне управління охороною праці на державному рівні.

У 1993-1995 рр. в Україні були розроблені і, в основному, виконані перші Національна, галузеві, регіональні й виробничі програми поліпшення стану умов і безпеки праці й виробничого середовища. В наступні роки проводили реалізацію цих програм відповідно до завдань на певну кількість чергових років.

У той же час нові умови ведення господарства вимагають нових, більш ефективних форм і методів профілактичної роботи.

Лекція №2

1.2. Стан охорони праці в Україні

Створення безпечних умов праці – важливе завдання соціальної політики України. Це невід’ємна частина соціально-економічного розвитку країни, складова державної політики, національної безпеки та державного будівництва, одна з найважливіших функцій органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій.

Прийнятий Верховною Радою і підписаний Президентом України в 1992р. Закон «Про охорону праці» вперше визначив відповідальність держави за безпеку і гігієну праці, сформулював національну політику в сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у трудовому процесі, реалізував конституційне право на безпечні та здорові умови в процесі трудової діяльності, став потужним імпульсом для реформування всієї системи управління охороною праці в Україні.

Починаючи з 1994 року в Україні розроблюють Національні, галузеві, регіональні програми й виробничі програми підприємств щодо покращення стану умов і безпеки праці на виробництві. В ході їх реалізації були закладені основи удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового та нормативно-правового забезпечення в сфері охорони праці. Розроблені нові заходи захисту працюючих; створено ряд засобів, що контролюють стан умов і охорони праці, небезпечні та аварійні ситуації; введена в дію єдина автоматизована інформаційна система охорони праці тощо.

Для вирішення завдань державної політики в галузі охорони праці в Україні існує суттєвий науково-технічний потенціал. Передусім – це Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки й охорони

праці (ННДПБОП), який є державним координатором науково-дослідних програм і наукової тематики з охорони праці. Крім того понад 500 організацій і підприємств займаються теоретичними та практичними розробками в галузі охорони праці. Серед них відомі своїми розробками інститути національної академії наук (економіки промисловості, електрозварювання ім. Є.О.Патона, медицини праці тощо); галузеві інститути й організації: МакНДІ (м. Макіївка), НВО «Респиратор» (м. Донецьк), ДержНДІТБХП (м. Северодонецьк), ДержНДІБПГ (м. Кривий Ріг) і ціла низка вищих навчальних закладів.

З часу введення в дію першого Закону України «Про охорону праці» (1992р.) в країні спостерігається стійка тенденція зниження виробничого травматизму як взагалі, так і зі смертельними наслідками (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Динаміка виробничого травматизму в Україні

Рік	Чисельність працюючих, тис.	Травматизм		Непрацездатність, людино-днів
		загальний	смертельний	
1	2	3	4	5
1993		111627	2334	
1994		94224	2279	
1995	17952	80450	2195	2122203
1996		64775	1900	
1997	15794	54510	1646	1527059
1998		50872	1551	
1999	14300	39844	1388	1250563
2000	13678	34288	1325	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
2001	12931	30992	1399	1028583
2002	12235	26168	1285	894001
2003	11711	24847	1230	
2004	11316	22691	1164	
2005	11318	20817	1088	
2006	11433	18992	1077	
2007	11413	18192	1176	
2008	11389	16211	1013	
2009	10653	12370	675	

Примітка: чисельність працюючих без найманих працівників статистично малих підприємств і зайнятих у фізичних осіб-підприємців.

Дані наведені із Статистичного щорічника України, К., 2009 веб – сайт ЦСУ www.ukrstat.gov.ua.

У той же час слід відмітити, що зменшення кількості нещасних випадків зумовлене, в першу чергу, падінням обсягів виробництва, зменшенням чисельності працюючих, можливим приховуванням нещасних випадків від реєстрації та обліку, особливо на малих підприємствах і фірмах, визнання нещасних випадків не пов'язаними з виробництвом тощо. В той же час детальний аналіз наведеної статистики показує, що на зменшення виробничого травматизму суттєво впливають також обставини, що викликані реалізацією державних принципів, закладених у Законі «Про охорону праці».

Основна кількість нещасних випадків припадає на підприємства й господарства з державною й колективною формами власності. При цьому,

більш усього випадків загального травматизму реєструють серед робітників державних підприємств, а смертельного – серед робітників колективних підприємств. Питома вага цих випадків у державній сфері економіки щороку зменшується, а в колективній сфері – зростає.

Види подій, що викликають випадки смертельного травматизму працівників представлені в табл.1.2 (за даними 2007р).

Таблиця 1.2 – Види подій при смертельному травматизму

Види подій	Кількість випадків	Усього травмовано	Смертельно травмовано	
			кількість	% від видів подій
1	2	3	4	5
1. ДТП, у т.ч. наїзд	256	349	273	25
2. Падіння з висоти	219	228	223	22
3. Падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо	147	172	155	15
4. Дія предметів і деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються	118	125	119	12
5. Ураження електричним струмом	76	77	77	8
6. Пожежа	29	37	32	3
7. Дія шкідливих і токсичних речовин	21	48	26	3
8. Дія підвищених температур	12	16	12	2

1	2	3	4	5
9. Навмисне вбивство або травма, заподіяна іншою особою	28	28	28	2,5
10. Вибух	12	185	126	2
11. Інші види	97	80	105	5,5
Усього	1015	1345	1176	100,0

Що стосується причин нещасних випадків то, згідно з класифікацією, їх поділяються на організаційні, технічні та психофізіологічні. Розподіл причин нещасних випадків зі смертельним наслідком наведено в табл.1.3.

Таблиця 1.3 – Причини смертельних нещасних випадків на виробництві

Роки	Причини смертельних нещасних випадків, %		
	Організаційні	Технічні	Психофізіологічні
2008	66	18	16
2009	66	22	12

До організаційних причин належать: незадовільне функціонування, недосконалість або відсутність системи управління охороною праці; недоліки під час навчання безпечним прийомам праці; неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці або їх відсутність; порушення режиму праці й відпочинку; відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (профвідбору); невикористання засобів індивідуального захисту через незабезпеченість ними; виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо; залучення до роботи працівників не за спеціальністю; порушення технологічного процесу; порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо; порушення

вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів; порушення правил дорожнього руху; не застосування засобів індивідуального або колективного захисту (за їх наявності); порушення трудової і виробничої дисципліни тощо.

Тобто організаційні причини, на які припадає більше половини нещасних випадків, це порушення організаційних вимог охорони праці. Для їх усунення не потрібно значних фінансових витрат щодо відновлення й реконструкції основних фондів виробництва.

До технічних причин виробничого травматизму належать: конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва й транспортних засобів; неякісне розроблення або відсутність проектної документації на будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, будівель, споруд, обладнання, устаткування тощо; неякісне виконання будівельних робіт; недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки; незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, території, засобів виробництва й транспортних засобів; незадовільний стан виробничого середовища (перевищення гранично допустимих концентрацій (рівнів) небезпечних і шкідливих виробничих факторів тощо.

До психофізіологічних причин нещасних випадків належать: алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсикологічне отруєння; незадовільні фізичні дані або стан здоров'я; незадовільний психологічний клімат у колективі; травмування внаслідок протиправних дій інших осіб тощо.

Основними причинами нещасних випадків на виробництві є порушення технологічного процесу; трудової та виробничої дисципліни; незадовільне функціонування, недосконалість або відсутність системи управління охороною праці; порушення вимог безпеки при експлуатації транспортних засобів; незадовільне утримання й недоліки в організації робочих місць;

незадовільна організація виконання робіт; невикористання засобів індивідуального захисту. На ці причини припадає 62% випадків загального та 56% смертельного травматизму.

У зв'язку з погіршенням економічної ситуації і матеріально-технічної бази підприємств, що спостерігають протягом двох минулих десятиліть, умови праці на більшості з них також погіршуються. В промисловості, сільському господарстві, будівництві, на транспорті зростає кількість робочих місць, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам. У середньому 20-25% працюючих постійно знаходяться під впливом шкідливих умов праці.

Із загальної кількості технічних засобів, що експлуатують на підприємствах, під облік і державний нагляд потрапляє лише 30%. З них близько 50% вичерпали передбачений паспортом ресурс роботи, 20% не відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці і лише 30% мають відповідний сертифікат на дозвіл експлуатації.

Згідно з оцінками, що наведені в Програмі розвитку України до 2010 року, близько 2/3 основних виробничих фондів країни протягом найближчих 10 років у більшій своїй частині стануть зношеними. Через це слід очікувати значне збільшення технологічних аварій, катастроф, нещасних випадків. У таких умовах необхідно прискорити процеси реструктуризації і модернізації перспективних і консервації, закриття й ліквідації мало рентабельних і найнебезпечніших підприємств. У цьому процесі особливу роль повинна відіграти охорона праці як система, яка має спрямовувати свої зусилля на забезпечення належного рівня безпеки праці й виробничого середовища.

Реалізація Національних, галузевих і регіональних програм щодо покращення стану умов і безпеки праці на виробництві дозволить розробити і впровадити науково-обґрунтовану державну систему наглядової, навчально-методичної та контрольної діяльності в сфері охорони праці; розробити нові

методи, системи й засоби діагностики, попередження й локалізації аварій на потенційно небезпечних об'єктах; розробити нові технічні засоби захисту працюючих від небезпечних та шкідливих факторів виробничого середовища й підвищення пожежної безпеки; створити нові безпечні технології, засоби й устаткування для проведення підливних робіт у промисловості; розробити необхідну технологічну базу для проведення належної атестації робочих місць за умовами праці; розширити номенклатуру засобів індивідуального захисту; розв'язати ряд особливо гострих медичних проблем охорони праці; адаптувати нормативну-правову базу з питань охорони праці до вимог Європейського Союзу; вирішити питання науково-методичного й інформаційного забезпечення з проблем охорони праці на національному й регіональному рівнях тощо. Що дозволить здійснити комплексне вирішення завдань охорони праці, забезпечити пріоритет життя й здоров'я працюючих по відношенню до результатів виробничої діяльності і створити безпечні й здорові умови праці на підприємствах і в організаціях усіх форм власності.

Лекція №3

1.3. Основні принципи державної політики України в галузі охорони праці

У 1992 р. першою з усіх країн СНД Україна прийняла Закон «Про охорону праці». Було проголошено пріоритет життя й здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства, повну відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці. Закон став таким правовим документом, який на відміну від норм охорони праці, що діяли в Кодексах законів про працю Союзу РСР і союзних республік, орієнтує законодавство на захист інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій важливій сфері правовому регулюванню на відміну від

адміністративного, що існувало раніше. Закон передбачив перехід до цивілізованих форм соціального захисту потерпілих на виробництві – через систему загальнообов'язкового державного соціального страхування. Він заклав правову й організаційну базу для вирішення проблем управління охороною праці. З введенням Закону було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення, Державний комітет з нагляду за охороною праці з функціями комплексного управління й нагляду за додержанням законодавства про охорону праці. Законом визначено, а нормативно-правовими актами закріплено повноваження й права кожної ланки галузевого й регіонального управління, започатковано розробку й реалізацію національної, галузевих і регіональних програм з охорони праці.

Суттєвими ознаками становлення національної системи є діюча на більшості підприємств система управління охороною праці, впровадження економічних важелів управління охороною праці, оперативний вплив органів державного нагляду на стан безпеки й умов праці.

У листопаді 2002 р. Верховна Рада України прийняла нову редакцію Закону «Про охорону праці», що приведена у відповідність з Конституцією України, Законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Про оподаткування прибутку підприємств» тощо. Закон «Про охорону праці» відповідає також діючим конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці (МОП), іншим міжнародним правовим нормам у цій галузі.

Закон визначає основні засади державної політики в галузі охорони праці, які базуються на принципах:

- пріоритету життя й здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних і нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки й техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності;
- адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я й психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави в фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни й безпеки праці, а також співробітництва й проведення консультацій між роботодавцями й працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому й державному рівнях;

- використання світового досвіду організацій роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Динамічні перетворення в економічній сфері вимагали вдосконалення законодавчої галузі. Тому в новій редакції Закону «Про охорону праці» були враховані умови ринкових взаємовідносин. Сьогодні держава – не єдиний роботодавець. Постійно зростає питома вага приватного сектора економіки. Тому дія Закону розповсюджена на всіх, хто використовує найману працю, - на юридичних і фізичних осіб.

Основні зміни й доповнення нової редакції Закону полягають у розширенні сфери його дії, у визначенні понять «роботодавець» і «працівник», а також у підвищенні вимог до цих основних суб'єктів трудових відносин. Закон зобов'язує піклуватися як про особисту безпеку, так і про безпеку й здоров'я оточуючих людей. Роботодавець несе персональну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці.

З метою реалізації положень Конституції та Законів України щодо забезпечення охорони життя й здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, належних умов для формування в працівників свідомого ставлення до особистої безпеки й безпеки оточуючих, запровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління в галузі охорони праці в Україні діє **Концепція управління охороною праці**.

Управління охороною праці – це підготовка, прийняття й реалізація правових, організаційних, науково - технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я й працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Основні напрями управління охороною праці зумовлюються, перш за все, структурними змінами в економіці, розвитком процесів роздержавлення, утворенням нових форм і методів господарювання, суттєвим збільшенням кількості суб'єктів господарської діяльності різних форм власності, особливо в середньому й малому бізнесі, та, зокрема, фізичних осіб (найману працю), що значно ускладнює управління охороною праці традиційними методами і потребує переведення його на якісно новий рівень.

Метою впровадження Концепції є реалізація конституційного права працівників на належні, безпечні й здорові умови праці шляхом:

- створення й забезпечення функціонування державної, галузевих, регіональних систем управління охороною праці й системи управління охороною праці підприємств, організацій, установ з метою комплексного вирішення завдань охорони праці;
- розмежування підприємств за сферами управління охороною праці між регіональними й галузевими органами управління охороною праці;
- застосування економічних методів управління охороною праці;
- підвищення ролі роботодавця щодо створення системи управління охороною праці на підприємстві (або вдосконалення вже існуючої) та забезпечення на кожному робочому місці безпечних і здорових умов праці;
- зміни підходів до формування нормативно-правової бази про охорону праці з урахуванням міжнародної політики;
- наукового забезпечення управління охороною праці;
- пріоритетної підтримки наукових досліджень, спрямованих на розвиток охорони праці, та впровадження результатів науково-дослідних робіт у практику;
- удосконалення системи мотивації діяльності посадових осіб органів державного управління охороною праці, роботодавців зі створення

безпечних і нешкідливих умов праці, працівників – з додержання вимог охорони праці;

- економічної зацікавленості в безпечних умовах праці;
- створення оптимального механізму взаємодії органів державного управління охороною праці й фонду соціального страхування від нещасних випадків;
- розмежування напрямів діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами Держпротимнагляду й регіональними відділеннями Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;
- укомплектування органів державного управління охороною праці й нагляду за охороною праці, служб охорони праці підприємств кваліфікованими фахівцями з охорони праці;
- відновлення й удосконалення системи підготовки й перепідготовки в навчальних закладах фахівців з охорони праці;
- створення чіткої системи обліку, аналізу стану безпеки й умов праці в державі;
- формування свідомого ставлення громадян до питань охорони праці й безпечної життєдіяльності шляхом проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи через засоби масової інформації;
- удосконалення системи довідково-інформаційного забезпечення в галузі охорони праці на основі інформаційних комп'ютерних мереж;
- створення ефективної системи фінансування заходів з охорони праці.

Державне управління охороною праці здійснюють шляхом сукупності скоординованих дій, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці, таких структур: органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, професійних спілок і інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці.

Управління охороною праці на всіх рівнях – державному, регіональному, галузевому, на рівні підприємств і підприємців – базується на законодавчих і нормативно-правових актах про охорону праці.

Лекція №4

1.4. Законодавче регулювання питань охорони праці

1.4.1. Законодавчі акти з охорони праці

Основою законодавства України про охорону праці є **Конституція України**, яка гарантує громадянам право на належні, безпечні й здорові умови праці (ст.43), право всіх працюючих на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, а також на скорочений робочий день для окремих професій та виробництв і скорочену тривалість роботи в нічний час.

Конституція встановлює також право громадян на соціальний захист щодо забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст.46), охорону здоров'я, медичну допомогу й медичне страхування (ст.49) та інші права громадян.

Основним законодавчим документом у галузі охорони праці є **Закон України «Про охорону праці»**. Він містить основні засади реалізації конституційного права працюючих на охорону їх життя й здоров'я в процесі трудової діяльності, на безпечні й нешкідливі умови праці, встановлює єдиний порядок організації та управління охороною праці в Україні.

Усі інші законодавчі й нормативно-правові акти з охорони праці мають відповідати не тільки Конституції, але й цьому Закону.

Суттєвим законодавчим документом є **«Кодекс законів про працю України» (КЗпП)**, який діє з 01.06.1972р. з багатьма змінами й доповненнями. Правове регулювання з охорони праці в КЗпП розглянуті не

тільки в главі XI «Охорона праці», але і в ряді інших – «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки». У Верховній раді готують проект «Трудового кодексу», який замінить КЗпП з урахуванням сучасних соціально – економічних відносин у суспільстві.

«Основи законодавства України про охорону здоров'я» вирішують питання забезпечення високої працездатності й довголітнього активного життя всього населення країни; усунення чинників, що негативно впливають на здоров'я, попередження й зниження можливості захворювання, інвалідності й смертності. Вони передбачають встановлення єдиних санітарно – гігієнічних вимог до організації виробничих процесів, а також до якості машин, устаткування, обладнання, будинків і об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей (ст.28). Передбачають проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій (ст.31), розглядають правові механізми медико – санітарні експертизи втрати працездатності (ст.69).

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» декларує обов'язковість гігієнічної регламентації небезпечних і шкідливих чинників фізичної, хімічної і біологічної природи в середовищі життєдіяльності людини та їхньої державної реєстрації (ст.9). Він встановлює вимоги щодо проектування, будівництва, розробки, виготовлення й використання нових засобів виробництва й технологій (ст.15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, виробничих і інших приміщеннях (ст.19) тощо.

Згідно з **Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»**, держава бере на себе виплату всіх видів компенсацій від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань, які викликали втрату

працездатності або загибель працюючих. Закон встановлює правові засади, механізм дії відшкодувань постраждалим на виробництві й організаційну структуру страхового фонду.

Закон України «Про пожежну безпеку» формулює засади забезпечення пожежної безпеки на території країни, встановлює взаємовідносини в цій галузі державних органів, юридичних і фізичних осіб незалежно від виду їх діяльності й форм власності. Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною обов'язків посадових осіб і працівників підприємств, установ і організацій та підприємців і покладається на роботодавців або уповноважених ними осіб (ст.2).

Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» визначає правові, соціальні й організаційні основи діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки і спрямований на захист життя й здоров'я людей і довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об'єктах шляхом запобігання їх виникненню, обмеження (локалізації) розвитку й ліквідації наслідків. Він встановлює порядок ідентифікації об'єктів підвищеної небезпеки (ст.9), декларацію безпеки об'єкта (ст.10), обов'язки суб'єктів господарської діяльності розробляти й затверджувати план локалізації і ліквідації аварій на об'єктах підвищеної небезпеки (ст.11), порядок будівництва і/або реконструкції об'єктів підвищеної небезпеки (ст.12), порядок надання дозволу на експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки (ст.12) тощо.

Закон України «Про підприємства України» передбачає обов'язок підприємства забезпечити безпечні й нешкідливі умови праці всім працюючим на ньому і відповідальність за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності (ст.25). Працівника підприємства, який став інвалідом у наслідок нещасного випадку або професійного захворювання на цьому підприємстві, забезпечують додатковою пенсією незалежно від розмірів державної пенсії, а в разі смерті працівника при виконанні ним службових обов'язків підприємство забезпечує сім'ю працівника допомогою.

Закон України «Про колективні договори й угоди» передбачає, що в колективному договорі встановлюють взаємні зобов'язання роботодавця й працюючих щодо охорони праці (ст.7), а в угодах на державному, галузевому й регіональному рівнях закладають основні засади й норми реалізації соціально – економічної політики держави, зокрема щодо умов і охорони праці (ст.8).

Питання охорони праці регулюють державні законодавчі акти, міжнародні договори й угоди, підзаконні нормативні акти: укази й розпорядження Президента України, рішення Уряду України, міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці (ССБТ), нормативно – правові акти міністерств і інших центральних органів державної влади. На сьогодні в Україні діють кілька десятків міжнародних нормативних актів і договорів, що безпосередньо стосуються або вирішують спільні питання з охорони праці, а також більше сотні державних законів України з цих питань. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» для регламентації окремих питань прийнято близько 200 підзаконних нормативно – правових актів з охорони праці.

Усі ці законодавчі й нормативно – правові акти створюють єдине правове поле охорони праці в нашій державі.

1.4.2. Нормативно – правові акти з охорони праці

Закон України «Про охорону праці» визначає (ст.27), що «нормативно – правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові до виконання».

Ці акти розробляють відповідно до законодавства України про охорону праці і містять конкретні вимоги безпеки й гігієни праці до виробничого середовища; порядку виконання робіт; ведення технологічних процесів, обладнання, устаткування, засобів захисту працюючих і створюють нормативну базу охорони праці.

Нормативно – правові акти з охорони праці поширюються також на сферу трудового й професійного навчання. Вони обов’язкові для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях і в інших місцях трудового й професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах. До учнів і студентів, які проходять трудове й професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовують законодавство з охорони праці в такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Документом, який містить повний перелік нормативно – правових актів з охорони праці є Реєстр НПАОП (нормативно – правових актів з охорони праці). Це банк даних, який складають і ведуть з метою забезпечення єдиного обліку й формування відповідного інформаційного фонду цих актів. Ведення Реєстру НПАОП і правила кодування актів регулюється «Положенням про Державний реєстр нормативно – правових актів з питань охорони праці», затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України від 8.06.2004р. №151 і зареєстрованим у Міністерстві юстиції 23.06.2004р. за №778/9377.

Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно – правові акти з охорони праці, що затверджують у Держгірпромнагляді України, та нормативно – правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.1991р. №1545 «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

Державні, галузеві стандарти з питань охорони праці реєструють у порядку, встановленому Держстандартом України і мають скорочену назву ДСТУ. Ці нормативні документи можуть включатися до Реєстру НПАОП із збереженням позначень (шифрів), які їм були надані при реєстрації в Держстандарті України. Наприклад: ДСТУ 2293-99. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять.

НПАОП, що включені в Реєстр, присвоюється відповідне позначення (шифр). Структура позначення (шифру) містить такі літери й цифрові елементи:

НПАОП XX.X – X.XX – XX,
1 2 3

де НПАОП скорочена назва «нормативно – правовий акт з охорони праці»;

1(три цифри) – вид економічної діяльності (дві перші цифри – група; наступна цифра - клас), який встановлюють відповідно до ДК 009 – 96(код КВЕД – класифікації видів економічної діяльності);

Якщо нормативно – правовий акт поширюється на всі або кілька видів економічної діяльності вказуються код 0.00.

2(три цифри) – перша цифра вид нормативно – правового акта, дві наступні – порядковий номер у межах даного виду. Види НПАОП мають таке цифрове позначення: правила – 1; переліки – 2; норми – 3; положення – 4; інструкції – 5; порядки – 6; інші – 7.

3(дві цифри) – рік затвердження.

Наприклад: НПАОП, що поширюється на всі види економічної діяльності – НПАОП 0.00-6.02-04. Порядок розслідування й ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

НПАОП, що поширюється на електротехнічну групу економічної діяльності НПАОП 40.1-1.21-98. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів.

Важливою складовою Реєстру НПАОП є стандарти безпеки праці, які почали розробляти з 1972р. в СРСР і склали групу 12 Єдиної Державної системи стандартів СРСР, що має назву «Система стандартів безпеки праці» (ССБТ). Ці стандарти внесені до Реєстру НПАОП, як міжнародні стандарти ССБТ і визнаються Україною за узгодженим переліком.

Стандарти цієї системи мають таке кодування:

ГОСТ 12.X.XXX-XX (далі повна назва російською мовою),

1 2 3

де 12 – означає, що ГОСТ відноситься до ССБТ.

1 – цифра, що визначає шифр групи даного документа в системі. Система включає 10 груп документів – від 0 до 9. На цей час розроблені стандарти в групах 0-5. Групи 6-9 – резервні.

Стандарти групи 0 – це організаційно – методичні стандарти.

Група 1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

Група 2 – стандарти вимог безпеки до виробничого устаткування.

Група 3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів.

Група 4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працюючих.

Група 5 – стандарти вимог безпеки до виробничих будівель, приміщень і споруд. Стандарти цієї групи повністю замінені відповідними нормативно – правовими актами України.

1 – три цифри, що визначають порядковий номер ГОСТ у цій групі за реєстрацією.

2 – дві цифри означають рік затвердження або перегляду даного ГОСТу.

Наприклад:

ГОСТ 12.0.003-74* ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация.

ГОСТ 12.1.007-76 ССБТ. Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности.

ГОСТ 12.2.003-91 ССБТ. Оборудование производственное. Общие требования безопасности.

ГОСТ 12.3.002-75(2000) ССБТ. Процессы производственные. Общие требования безопасности.

ГОСТ 12.4.011-89 ССБТ. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация.

Роботодавці на основі нормативно – правових актів розробляють і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах даного підприємства, установи, організації. Ці документи конкретизують вимоги нормативно – правових актів і не можуть містити вимоги щодо охорони праці менші ніж ті, що наведені в державних нормах.

Роботодавець затверджує нормативні акти про охорону праці, потреба в яких виникає, виходячи зі специфіки виробництва й вимог чинного законодавства.

1.4.3. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Охорона праці в Україні, як і в більшості країн Європи й світу, визначена одним з пріоритетних напрямків державної політики. Це підтверджують стратегічним курсом України на Євроінтеграцію.

До важливих правових актів з питань охорони праці відносять міжнародні договори й угоди, до яких приєдналась країна. Нова редакція Закону «Про охорону праці» передбачає наступне (ст.3): «Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовують норми міжнародного договору».

Найвизначніше місце серед міжнародних організацій, діяльність яких стосується охорони праці, займає Міжнародна організація праці (МОП), до

якої зараз входить понад 170 країн. Основною формою діяльності МОП є розробка стандартів; проведення наукових і аналітичних досліджень у галузі виробничої безпеки й гігієни праці; збір, узагальнення й розповсюдження інформації з охорони праці; технічна допомога та ін.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини на виробництві, обіймають конвенції МОП у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. На цей час МОП ухвалила близько 200 конвенцій, значна частина яких пов'язана з умовами й охороною праці.

Основоположною серед Конвенцій МОП є **Конвенція №155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»**, яка є міжнародно – правовою основою політики щодо реалізації розгалуженої і всебічної системи профілактики травм і аварій на виробництві й професійних захворювань. Нажаль сучасний стан національного законодавства України з питань безпеки й гігієни праці не дає можливості нашій державі приєднатися до ряду важливих міжнародних угод.

Крім МОП, суттєвий внесок у створення міжнародного правового поля з питань охорони праці роблять Європейський Союз (ЕС), Співдружність незалежних держав (СНД), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація зі стандартизації (ІСО), Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Міжнародна організація авіації (ІКАО) тощо.

Усі директивні документи, що приймає МОП, ухвалюють на основі рівного представництва трьох зацікавлених сторін – уряду, роботодавців і робітників.

МОП здійснює контроль за реалізацією в країнах що є її членами, ратифікованих конвенцій і рекомендацій. Кожна країна направляє в МОП звіти щодо застосування на своїй території ратифікованих Конвенцій і

інформацію про стан законодавства з питань, що порушуються в деяких, ще не ратифікованих країною Конвенціях.

Директиви, що приймають у рамках ЕС і мають силу закону для всіх його країн, відповідають Конвенціям МОП. У той же час, розробляючи нові нормативні й директивні документи, МОП враховує позитивний досвід країн – членів ЕС.

Активна робота щодо гармонізації та вдосконалення правової бази охорони праці, приведення її у відповідність до міжнародних вимог проводять у країнах – членах СНД. Важливе значення в цьому напрямку діяльності мають модельні закони, прийняті на міжнародному рівні. Мета цих законів – сприяння зближенню національних законодавств у галузі охорони праці на міжнародному рівні, створення єдиної правової бази для максимального захисту працюючих на виробництві будь-якої форми власності.

Міжнародний досвід свідчить, що законодавство про охорону праці регулярно переглядають, розвивають і удосконалюють під впливом постійно мінливих чинників політичного, економічного, соціального й технічного характеру. В зв'язку з цим Україні потрібна довгострокова програма створення національного законодавства з питань охорони праці, яка враховує вимоги Конвенцій і стандартів МОП, директив ЕС, угод СНД та інших міжнародних документів у цій галузі.

Лекція №5

1.5. Концепція формування цілісної системи знань з охорони праці

Навчання людини з питань охорони праці на всіх етапах життєвого циклу, використання системи постійного підвищення рівня знань у цій галузі – один з основних принципів державної політики України, фундамент запобігання

нешасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям на виробництві і в побуті.

Діюча в Україні система безперервного навчання з охорони праці виключає такі етапи:

- послідовність і безперервність навчання з питань безпеки життєдіяльності й охорони праці всіх вікових категорій населення;
- формування громадської свідомості й рівня знань населення України, що відповідають вимогам часу;
- навчання з питань особистої безпеки й безпеки оточуючих, норм безпечної поведінки дітей дошкільного віку;
- навчання з безпеки життєдіяльності й охорони праці в позашкільних, середніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах освіти;
- навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, при прийнятті на роботу і в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою і роботи, де є потреба в професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт;
- навчання населення в цілому з питань життєдіяльності й охорони праці.

У дошкільних закладах освіти вихованці знайомляться з питаннями охорони життя, здоров'я та норм поведінки. Ще потрібно передбачати планами навчально-виховної роботи цих закладів.

У середніх закладах освіти учні вивчають питання основ безпеки життєдіяльності. Це потрібно передбачати навчальними планами й програмами цих закладів. Щорічно вивчення учнями питань основ безпеки життєдіяльності повинно завершуватися перевіркою знань з відповідними записами результатів у класному журналі.

При вивченні загальноосвітніх дисциплін, спецкурсів і факультативів, при проведенні практичних і лабораторних занять, на уроках трудового навчання тощо повинні вивчати питання охорони праці, пов'язані з тематикою цих дисциплін і робіт. Це потрібно передбачати в планах проведення відповідних занять.

Вивчення основ охорони праці в навчальних закладах, а саме: «Охорони праці» (професійно - технічні навчальні заклади), навчальних дисциплін «Основи охорони праці» й «Охорона праці в галузі» (вищі навчальні заклади), проводять за типовими навчальними планами й програмами з цих дисциплін. Їх затверджують спеціально вповноважені центральні органи виконавчої влади в галузі освіти й науки за погодженням зі спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Окремі питання (розділи) з охорони праці потрібно передбачати в навчальних програмах загально технічних і спеціальних дисциплін.

Вивчення нормативних дисциплін з охорони праці в усіх вищих навчальних закладах здійснюють відповідно до наказу Міністерства освіти України від 2.12.98 №420 «Про вдосконалення навчання з охорони праці й безпеки життєдіяльності у вищих закладах освіти України», зареєстровано Міністерством юстиції України 3.02.99 за №59/3352.

Зміст і обсяг дисципліни «Охорона праці» для підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників, яких залучають до виконання робіт з підвищеною небезпекою, визначають типовим навчальним планом і типовою навчальною програмою, що затверджують і погоджують відповідні органи виконавчої влади.

При підготовці в професійно - технічних навчальних закладах працівників за професіями, пов'язаними з роботами підвищеної небезпеки, навчання проводять з урахуванням вимог Положення про порядок трудового й

професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами зі шкідливими й важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 30.12.94 №130 (у редакції наказу Держнаглядохоронпраці України від 15.12.2003 №244, зареєстрованого Міністерством юстиції України 30.12.2003 за №1257/8578).

Нормативним документом, що встановлює порядок і види навчання й перевірки знань з охорони праці є ДНАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання й перевірки знань з питань охорони праці» (далі – Типове положення), затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005р. №15 та зареєстроване в Міністерстві юстиції України 15.05.2005 р. за №231/10511.

Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці посадових осіб і інших працівників, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки в разі виникнення аварій.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання всіма центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами й суб'єктами господарської діяльності (далі - підприємства) незалежно від форми власності й видів діяльності.

1.5.1. Організація навчання й перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні та студенти під час трудового й професійного навчання проходять на

підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання й перевірку знань з питань охорони праці.

Перевірку знань працівників з питань охорони праці проводить комісія за нормативно-правовими актами, дотримання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах, зазначених у Переліку робіт з підвищеною небезпекою, та Переліку робіт, де є потреба в професійному доборі, проходять **щороку** спеціальне навчання й перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Згідно з Переліком, наведеним у Типовому положенні, дані посадові особи проходять навчання й перевірку знань з питань охорони праці під час прийняття на роботу й періодично, **один раз на три роки**:

Перші заступники й заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, заступники керівників обласних державних адміністрацій, керівники об'єднань підприємств і підприємств чисельністю понад 1000 працівників, керівники й спеціалісти служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств, експерти технічні з промислової безпеки, керівники й викладачі кафедр охорони праці вищих навчальних закладів і галузевих навчальних центрів проходять навчання в **Головному навчально-методичному центрі Держгірпромнагляду**.

Посадові особи райдержадміністрацій, органів місцевого самоврядування; відповідні спеціалісти науково-дослідних, конструкторських, проектних і технологічних відділів; керівники підприємств чисельністю менше 1000 працівників, керівники та спеціалісти служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств проходять навчання в **галузевих навчальних центрах або навчальних закладах і установах, які отримали відповідний дозвіл** на навчання з питань охорони праці.

Посадові особи малих підприємств, де немає можливості провести навчання безпосередньо на підприємстві та створити комісію з перевірки знань з питань охорони праці, проходять навчання в **навчальних закладах та установах, які отримали відповідний дозвіл** на навчання з питань охорони праці.

Посадові особи, крім вище названих, проходять навчання й перевірку знань з питань охорони праці стосовно робіт, що входять до їх функціональних обов'язків, **безпосередньо на підприємстві**.

Особи, відповідальні за технічних стан і безпечну експлуатацію машин, механізмів, обладнання підвищеної небезпеки, й посадові особи, службові обов'язки яких пов'язані з керівництвом і контролем за виконанням робіт з підвищеною небезпекою; будівництвом, експлуатацією, реконструкцією, технічним переоснащенням, консервацією й ліквідацією об'єктів підвищеної небезпеки; розробкою проектів, технологічних регламентів та іншої технічної документації для робіт підвищеної небезпеки; підготовкою персоналу для обслуговування машин, механізмів і устаткування підвищеної небезпеки; розробкою нормативно - правових актів з питань виготовлення, монтажу й експлуатації машин, механізмів, устаткування й об'єктів підвищеної небезпеки, проходять навчання й перевірку знань з питань охорони праці в обсязі виконуваної ними роботи.

1.5.2. Проведення інструктажів з охорони праці

Працівники, під час прийняття на роботу й періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці.

За характером і часом проведення інструктажів з питань охорони праці (далі – інструктажі) поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий і цільовий.

Вступний інструктаж проводять: з усіма працівниками, яких приймають на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи й посади; з працівниками інших організацій, які виконують будь-які роботи на підприємстві; з учнями й студентами, які прибули для проходження трудового або професійного навчання; з екскурсантами при екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводять спеціалісти служби охорони праці або інші фахівці, призначені наказом по підприємництву, в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнане за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва й затвердженою керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу роблять у журналі реєстрації, який зберігають у службі охорони праці, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Усі інші види інструктажів (первинний, повторний, позаплановий, цільовий) проводять на робочому місці безпосередній керівник робіт індивідуально або з групою осіб одного фаху і завершують перевіркою знань, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці.

Первинний інструктаж проводять до початку роботи за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт з працівником: новоприйнятим на роботу (постійно чи тимчасово); переведеним з одного структурного підрозділу до іншого; перед виконанням нової для нього роботи; відрядженим з іншого підприємства, якщо він бере безпосередньо участь у виробничому процесі.

Проводять з учнями й студентами: до початку трудового або професійного навчання; перед виконанням кожного навчального завдання з використанням механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

Повторний інструктаж проводять за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу, в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці в галузі з урахуванням конкретних умов праці, але **не рідше**: на роботах з підвищеною небезпекою – **1 раз на 3 місяця**; для решти робіт – **1 раз на 6 місяців**.

Позаплановий інструктаж проводять на робочому місці або в кабінеті охорони праці: при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін і доповнень до них; при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів і інших факторів, що впливають на стан охорони праці; при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо; при перерві в роботі виконавця робіт більше ніж на **30 календарних днів** – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – **понад 60 днів**.

Позаплановий інструктаж з учнями й студентами проводять під час трудового й професійного навчання при порушенні ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначають у кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводять з працівниками: при ліквідації аварій або стихійного лиха; при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюють **наряд-допуск, наказ або розпорядження**. Його обсяг і зміст визначають залежно від виду робіт, що виконуватимуть.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного й позапланового

інструктажів протягом 10 днів додатково проводять інструктаж і повторну перевірку знань.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надають. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення всіх видів інструктажів на робочому місці й допуск до роботи особа, яка проводила інструктаж, вносить запис до журналу реєстрації.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструють у цьому наряді-допуску.

Перелік професій і посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджує роботодавець. Це працівники, участь яких у виробничому процесі не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів і інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

Тематику й порядок проведення інструктажів з питань охорони праці для учнів і студентів під час трудового й професійного навчання в навчальних закладів визначають нормативно-правовими актами в галузі освіти.

1.5.3. Стажування, дублювання й допуск працівників до роботи

Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти **стажування** протягом **не менше 2-15 змін** або **дублювання** протягом **не менше 6 змін**.

Стажування або дублювання проводять, як правило, під час професійної підготовки на право виконання робіт з підвищеною небезпекою у випадках, передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці.

Допуск до стажування (дублювання) оформлюють наказом, у якому визначають тривалість і вказують прізвище працівника, відповідального за його проведення.

Роботодавцю надане право наказом звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше 3 років або переводиться з одного підрозділу до іншого, де характер роботи й тип обладнання не змінюються.

Стажування (дублювання) проводять за програмами для конкретної професії, які розробляють на підприємстві й затверджує керівник підприємства.

Після закінчення стажування (дублювання) та при задовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці наказом (розпорядженням) роботодавця працівника допускають до самостійної роботи, про що роблять запис у журналі реєстрації інструктажів.

ЗМ 2. Теоретичні основи єдиної системи безпеки в державі

Лекція №6

2.1. Формування державної системи гарантування прав людини на надійну безпеку

Характерною рисою сучасного періоду розвитку суспільства є зміна домінуючих видів людської діяльності. При цьому на безпеку як базисну

потребу людини наголошено в **Концепції ООН про «Сталий людський розвиток»**.

Метою Концепції ООН є створення умов для збалансованого безпечного існування кожної окремої людини сучасності й наступних поколінь. Економіка, стабільність державних кордонів, суспільні цінності тощо розглядають як засоби досягнення цієї мети.

Оголошена Концепція ООН, сучасний незадоволений рівень безпеки людей вимагають суттєвих змін у всіх ланках системи забезпечення життя й діяльності людини, установах і органах управління.

Україна заявила про підтримку Концепції ООН про сталий людський розвиток як програму дій на XXI століття, де пріоритет віддають розвитку безпеки кожної людини.

У зв'язку з необмеженою кількістю чинників, що впливають на безпеку людини, зміною їх чисельності й сили впливу, обмеженістю людського значення, можливостей зовнішніх систем захисту людей тощо досягнення абсолютної безпеки є нереальним завданням. Стратегічним принципом вирішення цієї проблеми має бути принцип управління безпекою як складовою якості життя людини, який передбачає певну низку гарантій безпеки.

Права громадян (у такому числі працівників) на безпеку, закріплені у відповідних законодавчих і нормативно – правових актах, можуть бути реалізовані тільки за умови, якщо будуть установлені для цього державні гарантії.

2.1.1. Гарантії при укладанні трудової угоди (договору) та під час роботи

Своє право на працю кожен громадянин реалізує, як правило, шляхом заключення трудового договору. В цьому випадку роботодавець несе повну відповідальність за створення безпечних умов праці.

Закон «Про охорону праці» (ст.5) встановлює, що умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим і іншим нормативно – правовим актам з охорони праці, що діють в Україні й погіршують умови праці, порівняно з встановленими законодавством. Такі умови договору є недійсними (ст.9 КЗпП). Вимоги Закону про дотримання законодавства щодо охорони праці стосуються укладання трудового договору як за місцем основної роботи, так і за сумісництвом.

Підприємства, організації, установи в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові щодо вимог законодавства трудові й соціально – побутові пільги для працівників.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я й про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства й колективного договору.

Умови праці при укладанні трудового договору можуть бути викладені в самому трудовому договорі, колективному договорі або правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Вказані документи не можуть містити в собі положень, які не відповідають відповідним статтям КЗпП. Це стосується норм тривалості робочого часу, обмеження часу

надурочних робіт, надання необхідних перерв для відпочинку й харчування, додаткових перерв при наявності шкідливих умов праці, вихідних днів і щорічних відпусток.

Протягом дії трудового договору роботодавець або уповноважений ним орган повинен своєчасно інформувати працівника про зміни у виробничих умовах і в розмірах пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надають йому додатково.

Роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором роз'яснити працівнику його права й обов'язки, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку й колективним договором, визначити працівнику робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами, проінструктувати з охорони праці й протипожежної безпеки.

Працівнику не можна пропонувати роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки й тих, що потребують професійного добору допускають осіб за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві й професійного захворювання. В разі ушкодження здоров'я чи при моральній шкоді, заподіяній працівнику, він має право на їх відшкодування.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що використовує працівник, а також санітарно – побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджують спеціалісти з охорони праці підприємства за участю представника профспілки або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо профспілка на підприємстві відсутня), а також страхового експерта з охорони праці. В такій ситуації працівнику виплачують вихідну допомогу в розмірі, передбаченому колективним договором, але менше тримісячного заробітку.

У разі коли працівник за станом здоров'я не може виконувати роботу, на яку він наймався, він має бути переведений на легшу роботу відповідно до медичного висновку, який є обов'язковим для роботодавця. В той же час переведення працівника на легку (іншу) тимчасову або постійну роботу може відбуватися лише за його згодою. При переведенні працівника за його згодою на легшу роботу роботодавець повинен у разі потреби встановити йому скорочений робочий день і організувати проведення навчання з набуття іншої професії відповідно до законодавства. При переведенні працівника на іншу постійну, нижче оплачувану роботу за ним зберігається його попередній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

На час зупинки експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду або службою охорони праці за працівником зберігається місце роботи, а час простою оплачують з розрахунку середнього заробітку.

2.1.2. Гарантії з охорони праці в колективному договорі підприємства

Колективний (трудовий) договір є найбільш важливим документом у системі нормативного регулювання взаємовідношень між роботодавцем і

робітниками з першочергових соціальних питань, у тому числі з питань охорони праці.

Одними з основних розділів колективного договору є розділ «Охорона праці» й комплексні інженерно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, підвищенню існуючого рівня охорони праці.

У Законі «Про охорону праці» (ст.19) відмічено, що фінансування охорони праці на підприємстві здійснює роботодавець у відповідності з колективним договором. При цьому для підприємств незалежно від форми власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлено обов'язковий мінімум цільових витрат на охорону праці не менше ніж 0,5% від суми реалізованої продукції. «Цільові витрати (асигнування)» - це такі витрати, які не можна витратити на роботи, що не забезпечують постійне покращення рівня безпеки й умов праці.

Формуючи двосторонні обов'язки з охорони праці, слід дотримуватися ряду основопологаючих принципів. Так, положення колективного договору не повинні суперечити законам і нормативно-правовим актам. Гарантії, пільги й компенсації, передбачені діючим законодавством, повинні вважатися мінімально обов'язковими при будь-яких умовах. У той же час, якщо на підприємстві є економічні можливості, ці нормативні пільги й компенсації можна надавати робітникам у більших розмірах на основі додаткових зобов'язань за колективним договором.

Колективний договір обов'язково повинен містити заходи щодо захисту прав і соціальних інтересів осіб, які постраждали від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань, а також утриманців і членів родини загиблих. Так, згідно з законом «Про охорону праці» (ст.9), роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим і

членам їх сімей додаткові (крім виплат Фонду) виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

Роботодавець також повинен брати на себе обов'язки щодо відшкодування всіх збитків унаслідок незабезпечення нормативних умов праці, аварій, нещасних випадків, професійних захворювань. Конкретні посадові особи й робітники, з провини яких виникли ці збитки, згідно з колективним договором і в межах, передбачених законодавством, повинні компенсувати роботодавцю певну частину нанесеної матеріальної шкоди.

Обов'язки колективного договору двосторонні, тому він повинен містити не тільки вимоги щодо охорони праці до роботодавця, але й обов'язки з безумовного виконання кожним працівником діючих нормативно-правових актів з охорони праці, які його стосуються.

2.1.3. Пільги й компенсації за несприятливі умови праці

Основним завданням охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці, досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці і на цій основі зменшення частково або повністю всіх видів пільг і компенсацій. Але доки залишаються важкі фізичні роботи й роботи з небезпечними й шкідливими умовами, роботодавці повинні дотримуватися встановлених законодавством пільг і компенсацій для працюючих у цих умовах, щоб зменшити їх негативний вплив на життя працівників.

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити й організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу), періодичних (протягом трудової діяльності) й позачергових (за заявою працівника або за своєю ініціативою) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці. За час проходження медичного огляду за працівником зберігаються місце роботи (посада) й середній заробіток.

Працівників, зайнятих на роботах з важкими, небезпечними чи шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечують лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, пектиновміщуючими продуктами, газованою підсоленою водою (в залежності від виду несприятливих умов праці), мають право на оплачувані перерви санітарно - оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги й компенсації, що надають у порядку, визначеному законодавством.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» (ст.8) та КЗпП (ст.163) на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних з забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видають безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ), а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, яких залучають до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, також повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу й утримання ЗІЗ відповідно до нормативно - правових актів з охорони праці й колективного договору.

ЗІЗ видають працівникам згідно з встановленими нормами й строками носіння незалежно від форм власності й сфери дії виробництва, до якої відноситься підприємство, цехи, дільниці й види робіт. З урахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативно-правових актів з охорони праці, за узгодженням з представниками профспілкових органів, за рішенням трудового колективу підприємства, на основі колективного договору, роботодавець може додатково, понад встановлених норм, видати працівникові певні ЗІЗ.

Роботодавець зобов'язаний організувати заміну або ремонт спеціального одягу й спеціального взуття, що стали непридатними для використання до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівників причин.

ЗІЗ, що використовували працівник, можуть бути видані іншим працівникам тільки після прання, хімічної чистки, дезінфекції та ремонту. Строк носіння таких ЗІЗ залежно від ступеня їх зношеності встановлюють роботодавці за погодженням з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці й профспілками.

Роботодавець не повинен допускати до роботи працівників без встановлених нормами ЗІЗ, а також у несправному, не відремонтованому одязі й спеціальному взутті та інших засобах індивідуального захисту, що не відповідають встановленим вимогам.

Під час виконання робіт працівники зобов'язані використовувати за призначенням видані їм ЗІЗ і дбайливо ставитись до користування ними.

2.1.4. Охорона праці пільгових категорій працівників.

Гарантуючи рівність у правах жінок і чоловіків, Конституція України забезпечує таку рівність не тільки політичними, але й спеціальними заходами щодо охорони праці й здоров'я жінок, створення умов, що дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством.

Держава піклується також про створення сприятливих умов праці неповнолітніх, літніх людей та інвалідів з урахуванням їх фізичних, фізіологічних та інших особливостей. При цьому, з одного боку створюються умови для повної реалізації прав громадян цих категорій на працю, а з іншого - виключаються можливості негативного впливу роботи на їх здоров'я.

Забороняється використання праці **жінок і неповнолітніх осіб** віком до 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або

небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучення жінок і неповнолітніх осіб до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993 р № 256, а «Перелік важких робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» - 31.03.1994 р № 46.

«Граничні норми підймання й переміщення важких речей для жінок» затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 10.12.1993 р. №241 (табл.2.1).

Таблиця 2.1 – Граничні норми переміщення вантажів жінками.

Характер робіт	Граничні норми ваги вантажу, кг.
Підймання й переміщення вантажів при чередуванні з іншою роботою (до 2-х разів на годину)	10
Підймання й переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7

При цьому: 1. До ваги вантажу включають вагу тари й пакування.

2. При переміщенні вантажу на візках або в контейнерах прикладене зусилля не повинне перевищувати 10 кг.

3. Загальна вага вантажу, що переміщується протягом кожного часу робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні – 350 кг; з підлоги – 175 кг.

«Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми» затверджені наказом Головного санітарного лікаря України від 22.03.996 р № 59 (табл.2.2).

Таблиця 2.2 – Граничні норми переміщення вантажів неповнолітніми.

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу, кг			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	Юнаки	Дівчата	Юнаки	Дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,5	5,6
17	16	8	12,6	6,3

При цьому: 1. Короткочасна робота – до двох(включно) підймань і переміщень вантажу протягом одного часу зміни.

2. Тривала робота – більше двох підймань і переміщень вантажу протягом одного часу робочої зміни.

Відповідно до КЗпП України(ст.178) вагітні жінки згідно з медичним висновком мають бути переведені на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Вагітних жінок не залучають до роботи на висоті; робіт, пов'язаних з незручною робочою позою, із статичним напруженням м'язів ніг чи черевного преса, з підйманням засобів праці вище рівня плечового пояса, а також з підлоги. З моменту встановлення вагітності жінки не повинні залучатися до робіт, що вимагають значного нервово - емоційного напруження, особливо пов'язаних з ризиком для свого життя та інших людей.

Вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років, не допускають до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Не допускається також їх направлення у відрядження.

Жінок, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можна залучати до надурочних робіт або направляти у відрядження без їх згоди.

Не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років, або дитину-інваліда, з ініціативи роботодавця, окрім випадків повної ліквідації підприємства, коли звільнення здійснюється з обов'язковим працевлаштуванням.

Жінки, які мають дітей віком до 3 років, у разі неможливості виконання ними попередньої роботи переводять на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною 3 років.

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надають, крім загальної перерви для відпочинку й харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надають не рідше, ніж через 3 години, а їх тривалість не може бути меншою за 30 хвилин кожна. При наявності двох або більше грудних дітей тривалість перерви встановлюють не меншою ніж одна година. Перерви для годування дитини включають до робочого часу і оплачують за середнім заробітком.

Згідно з Законом України «Про відпустки» на підставі медичного висновку жінкам надають оплачувану відпустку в зв'язку з вагітністю й пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 – після пологів). У разі народження двох або більше дітей, чи при ускладнених пологах відпустка після пологів становить 70 днів. Після закінчення відпустки в

зв'язку з вагітністю й пологами за бажанням жінки їй надають відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і додаткову неоплачувану відпустку з догляду за дитиною до досягнення нею віку шести років.

Час частково оплачуваної відпустки з догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років і додаткової відпустки без збереження зарплати, коли дитина потребує домашнього догляду, зараховують як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. **Неповнолітніх**, тобто осіб, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюють до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток тощо користуються пільгами, встановленими законодавством. Важливим винятком з загальних правил регулювання праці є заборона використовувати неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Неповнолітніх приймають на роботу, як правило, після досягнення ними 16 років. За згодою батьків або опікуна можна, як виняток, приймати на роботу осіб, які досягли 15 років (ст.188 КЗпП). Допускається приймання учнів загальноосвітніх і професійних навчальних закладів для виконання легкої праці у вільний час при досягненні ними 14-річного віку. Неповнолітніх приймають на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, підлягають щорічному обов'язковому медичному огляду.

Якщо під час чергового медичного огляду буде встановлено, що ця робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, медична установа дає висновок про неможливість використання його на такій роботі та необхідність полегшення умов праці або переведення його на іншу роботу. Висновок медичної установи є обов'язковим для роботодавця.

Забороняється допускати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Тривалість робочого тижня для неповнолітніх становить: у віці від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, від 15 до 16 років, а також учнів віком від 14 до 15 років, які працюють під час канікул – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, вказаної вище для осіб відповідного віку.

Щорічну відпустку неповнолітнім працівникам надають тривалістю один календарний місяць і обов'язково влітку (ст.75 КЗпП).

З метою охорони здоров'я неповнолітніх норми виробітку встановлюють для них виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому часу для осіб, що не досягли 18 років.

Заробітну плату працівникам, молодшим за 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачують у такому самому розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Для неповнолітніх встановлені певні гарантії від незаконного звільнення з роботи. Працівники, молодші 18 років, можуть бути звільнені з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення за таких підстав, як зміни в організації виробництва й праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають проведенню цієї роботи здійснюють лише у виняткових випадках і не допускаються без працевлаштування неповнолітнього.

Підприємства, які використовують працю **інвалідів**, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) та індивідуальних програм реабілітації, вживання додаткових заходів безпеки праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час не допускається.

Згідно з Законом «Про основні засоби соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» роботодавці зобов'язані враховувати специфіку праці **ветеранів і осіб похилого віку**. Робоче місце громадян цих категорій має бути обладнано відповідними технічними й іншими засобами, що сприяють збереженню їх здоров'я й працездатності.

Лекція №7

2.2. Виробничі шкідливості й професійні захворювання

Згідно з ДСТУ 2293-99 **шкідливий (виробничий) чинник** – виробничий чинник, вплив якого за певних умов може призвести до захворювання, зниження працездатності і(або) негативного впливу на здоров'я нащадків.

Техногенна діяльність людини, залежно від умов реалізації і особливостей технологічних процесів, може супроводжуватись суттєвим відхиленням чинників виробничого середовища від їх природного значення, необхідного для нормального функціонування організму людини.

Виробниче середовище – сукупність фізичних, хімічних, біологічних, соціальних та інших чинників, що діють на людину під час виконання нею трудових обов'язків.

Результатом відхилення чинників виробничого середовища від природних фізіологічних норм для людини, залежно від ступеня цього відхилення, можуть бути різного характеру порушення функціонування окремих систем організму або організму в цілому – часткові або повні, тимчасові або постійні.

Вивченням впливу виробничого середовища на функціонування організму людини і його окремих систем займається **гігієна праці**.

Під впливом шкідливих речовин, певних видів робіт і інших виробничих чинників, які впродовж певного часу діють на організм працюючого, може виникнути професійне захворювання.

Професійне захворювання – патологічний стан людини, обумовлений надмірним напруженням організму, або дією шкідливого виробничого чинника під час трудової діяльності.

Причиною професійного захворювання може бути: запыленість або загазованість повітря робочої зони шкідливими речовинами; підвищені або знижені температури повітря виробничого приміщення, поверхонь устаткування, матеріалів; підвищений рівень шуму та/або вібрації, інфразвукового коливання, ультразвуку, електромагнітного випромінювання; іонізуючого опромінення; підвищений або понижений рівень барометричного тиску, вологості й рухомості повітря; контакт з чинниками інфекційних захворювань; рівень фізичного перевантаження; інші виробничі чинники за гігієнічною класифікацією праці.

Професійні захворювання виникають за обставин невиконання технологічних регламентів виробничого процесу; порушення режиму

експлуатації технологічного устаткування, приладів, робочого інструменту; аварійних ситуацій; відсутності, неефективності роботи або пошкодження захисних засобів і механізмів, систем вентиляції, екранування, сигналізації, освітлення, кондиціонування повітря; порушення правил виробничої безпеки, гігієни праці; недосконалість технології, механізмів, робочого інструменту, відсутність засобів і заходів рятувального характеру тощо.

У деяких галузях виробництва в зв'язку з використанням одноманітних, повторювальних рухів або постійного психічного навантаження спостерігається підвищення рівня захворюваності нервово – мозкового апарату. Постійне напруження окремих груп м'язів, робота стоячи, підіймання вантажів призводить до виникнення захворювання органів руху людини. Крім того, в останні роки спостерігається поява нових видів захворюваності в зв'язку з широким використанням комп'ютерних технологій.

Професійні захворювання, що виникають у наслідок вдихання токсичних хімічних речовин, проникнення їх через шкіру або попадання в організм через шлунково - кишковий тракт, називають **професійними** отруєннями.

Професійні захворювання (отруєння), що виникають протягом короткого проміжку часу (однієї зміни й менше), називаються **гострими**, а такі, для виникнення яких потрібен довгий термін, - **хронічними**.

Впровадженням комплексу санітарно – оздоровчих заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці займається **виробнича санітарія** – це система організаційних, гігієнічних і санітарно – технологічних заходів і засобів запобігання впливу на працівників шкідливих виробничих чинників.

Сфера дії виробничої санітарії – запобігання професійній небезпеці (шкідливості), яка може призвести до професійних або професійно – обумовлених захворювань, у тому числі й до смертельних.

Усі вперше виявлені випадки хронічних професійних захворювань і отруєнь підлягають розслідуванню.

Професійний характер захворювання визначається експертною комісією у складі спеціалістів лікувально – профілактичного закладу, якому надане таке право Міністерством охорони здоров'я.

Акт розслідування (форма П-4) причин профзахворювання складає комісія в шести примірниках протягом трьох діб після закінчення розслідування. Перший примірник акту П-4 залишається на підприємстві й зберігається протягом 45 років.

Документами, що несуть повну інформацію про кожне професійне захворювання, є **карти обліку професійних захворювань** за формою П-5, які складають установи державної санітарно – епідеміологічної служби на підставі розслідування нещасних випадків (у разі гострих професійних захворювань) і на підставі розслідування професійних захворювань (у разі хронічних захворювань) – ці карти зберігаються у відповідній установі державної санітарно – епідеміологічної служби і в Міністерстві охорони здоров'я протягом 45 років.

Лекція №8

2.3. Травматизм виробничого й побутового характеру

Щорічно в Україні на виробництві травмуються 15-20 тисяч працюючих, з них близько тисячі чоловік гинуть. Ще більш значущі збитки населення держави від невиробничого (побутового) травматизму. Побутові травми різного ступеня важкості отримують більше 800 тисяч людей, з яких біля 70 тисяч травмуються смертельно.

Згідно з ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» під **травмою** розуміють порушення анатомічної

цілісності організму людини або його функцій внаслідок дії чинників зовнішнього середовища.

Виробнича травма – це травма, що сталася внаслідок дії виробничих чинників.

Виробничий травматизм – явище що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві.

Небезпечний (виробничий) чинник – виробничий чинник, вплив якого на працівника в певних умовах призводить до травм, гострого отруєння або іншого різкого погіршення здоров'я або до смерті.

Нещасний випадок – непередбачений збіг обставин і умов, за яких заподіяна шкода здоров'ю або настала смерть людини.

Нещасний випадок на виробництві – раптове погіршення стану здоров'я чи настання смерті працівника під час виконання ним трудових обов'язків унаслідок короткочасного (тривалістю не довше однієї робочої зміни) впливу небезпечного або шкідливого чинника.

Іноколи ці два поняття травма й нещасний випадок ототожнюють але слід пам'ятати, що травми виникають у результаті нещасного випадку. Травма (в перекладі з грецької – рана). Термін «травма» використовують при характеристиці механізму ушкодження: електротравма, теплова травма тощо.

Залежно від характеру ушкоджень травми поділяють на:

- механічні (забиття, переломи, порізи тощо);
- термічні (опіки, обмороження, сонячні й теплові удари);
- хімічні (гострі отруєння, опіки кислотами, лугами тощо);
- електричні (електричні травми, електричні удари);
- променеві (опіки, ушкодження тканин, кровотворних органів);

- нервово - психічні (шок, переляк, заікання тощо);
- комбіновані.

Нещасні випадки поділяють на:

- **За кількістю потерпілих** на такі, що сталися з одним працівником і групі нещасні випадки, що сталися одночасно з двома і більше працівниками(незалежно від тяжкості наслідків);
- **За ступенем тяжкості ушкодження здоров'я** - без втрати працездатності; з втратою працездатності на 1 робочий день і більше; зі стійкою втратою працездатності (каліцтво) й смертельні (летальні); на один нещасний випадок із важкими наслідками(повна чи часткова втрата працездатності, смерть) припадають 17 легких (з поновленням працездатності) і 120випадків мікротравм (без втрати працездатності);
- **За зв'язком з виробництвом** – на такі, що пов'язані з виробництвом і не пов'язані з виробництвом.

2.3.1. Травматизм виробничого характеру

Пов'язаними з виробництвом визнають нещасні випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових (посадових) обов'язків, у тому числі у відрядженнях, у робочий, або прирівняний до нього час (надурочна робота, робота у вихідні й святкові дні тощо), а також ті, що сталися під час:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу;
- приведення до ладу знарядь праці, засобів захисту, одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особистої гігієни в цей же час;

- 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 і наслідків стихійного лиха;
- надання підприємством шефської допомоги;
- перебування на транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, в 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 чинників 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 і в зворотному напрямку відповідно до завдання про відрядження.

Пов'язаними з виробництвом визнають також випадки:

- природної смерті працівників під час перебування на підземних роботах або протягом чотирьох годин після виходу на поверхню внаслідок гострої серцево-судинної недостатності;
- самогубства працівників плавскладу на судах морського й рибпромислового флоту в разі перевищення терміну перебування їх у рейсі, обумовленого колективним договором, або їх природної смерті внаслідок впливу психофізіологічних небезпечних і шкідливих виробничих факторів;

- заподіяння тілесних ушкоджень іншою особою або вбивства під час виконання або в зв'язку з виконанням працівником трудових (посадових) обов'язків;
- зникнення працівника, пов'язане з можливістю нещасного випадку з ним під час виконання трудових (посадових) обов'язків (після оголошення його померлим у судовому порядку);
- нещасні випадки, що сталися під час перерви для відпочинку й харчування, під час перебування працівників на території підприємства в зв'язку з проведенням роботодавцем наради, отриманням заробітної плати, обов'язковим проходженням медичного огляду тощо, а також у випадках, передбачених колективним договором (угодою).

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

- під час прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, який не належить підприємству й не використовується в інтересах цього підприємства;
- за місцем постійного проживання на території польових вахтових селищ;
- під час використання ними в особистих цілях транспортних засобів підприємства без дозволу роботодавця, а також устаткування, механізмів, інструментів. Окрім випадків, що сталися внаслідок несправності цього обладнання;
- унаслідок отруєння алкоголем, наркотичними або іншими отруйними речовинами, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) за наявності медичного висновку якщо це не викликано застосуванням цих речовин у виробничих процесах або порушенням вимог безпеки щодо їх збереження й транспортування або якщо

потерпілий, який перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, був відсторонений від роботи згідно з установленим порядком;

- під час скоєння ними злочинів або правопорушень, якщо ці дії підтверджені рішенням суду;
- у разі природної смерті або самогубства, за винятком випадків віднесених вище до пов'язаних з виробництвом, що підтверджено висновками судово-медичної експертизи й органів прокуратури.

Згідно з НПАОП 0.00-6.02.04. «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», всі нещасні випадки, що сталися в умовах виробництва підлягають розслідуванню комісією, що створює роботодавець наказом(або розпорядженням) по підприємству.

Комісія протягом трьох днів розслідує нещасний випадок; встановлює його обставини й причини, осіб, що допустили порушення вимог охорони праці, внаслідок чого стався нещасний випадок;

Розробляє заходи, що спрямовані на усунення причин нещасного випадку; визначає, чи пов'язаний цей випадок з виробництвом; складає акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 у трьох примірниках, а також акт про нещасний випадок за формою Н-1(якщо випадок пов'язаний з виробництвом) у шести примірниках і за формою НПВ (не пов'язаний з виробництвом) у шести примірниках, якщо нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом.

Акти розслідування нещасного випадку за формою Н-5, акти про нещасний випадок на виробництві за формою Н-1 разом з матеріалами розслідування підлягають збереженню протягом 45 років на підприємстві,

робітником якого є (був) постраждалий, а також у відповідному робочому органі ФОНДУ.

Нещасні випадки з учнями й студентами навчальних закладів, що сталися під час проходження ними виробничої практики або виконання робіт на підприємстві під керівництвом його посадових осіб, розслідують і беруть на облік на підприємстві.

Нещасні випадки з учнями й студентами під час навчально-виховного процесу розслідують згідно з «Положенням про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально – виховного процесу в навчальних закладах».

2.3.2. Травматизм невиробничого характеру

Людина в процесі життєдіяльності має властивість отримувати травми не тільки на виробництві але й у невиробничій сфері діяльності. При цьому співвідношення невиробничих травм до травм на виробництві становить 35-40 на одну виробничу.

До травм невиробничого характеру відносять побутові, транспортні, спортивні, військові тощо.

Побутові травми – нещасні випадки в дворах, будинках, на присадибних ділянках, під час відпочинку, під час ігор тощо. В усьому світі побутові травми становлять майже половину всіх травм, що виникають поза робочим часом. За характером побутового травматизму перше місце займає ушкодження м'яких тканин людини.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22.03.2002 року з метою реалізації державної політики в сфері безпеки життєдіяльності населення, організації роботи з профілактики травматизму невиробничого характеру затверджено «Порядок розслідування й обліку нещасних випадків невиробничого характеру».

Під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травми, в тому числі отримані внаслідок заподіяних тілесних ушкоджень іншою особою, отруєння, самогубство, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою, травми, отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами, які призвели до ушкодження здоров'я потерпілих.

Розслідуванню згідно з Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час:

- прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству, установі або організації (далі – організації) і який не використовували в інтересах цієї організації;
- переміщення повітряним, залізничним, морським, внутрішнім водним, автомобільним транспортом, у електротранспорті, метрополітені, на канатній дорозі, фунікулері та на інших видах транспортних засобів;
- виконання громадських обов'язків (рятування людей, захист власності, правопорядку тощо, якщо це не входить до службових обов'язків);
- виконання донорських функцій;
- участі в громадських акціях (мітингах, демонстраціях, агітаційно-пропагандистській діяльності тощо);
- участі у культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;
- проведення культурних, спортивних і оздоровчих заходів, не пов'язаних з навчально - виховним процесом у навчальних закладах;
- використання газу в побуті;
- вчинення протиправних дій проти особи, її майна;

- користування або контакту зі зброєю, боєприпасами й вибуховими матеріалами;
- виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки;
- стихійного лиха;
- перебування в громадських містах, на об'єктах торгівлі й побутового обслуговування, в закладах лікувально - оздоровчого, культурно - освітнього й спортивно - розважального призначення, інших організаціях.

Факт ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку встановлює й засвідчує лікувально – профілактичний заклад.

Документом, який підтверджує ушкодження здоров'я особи, є листок непрацездатності чи довідка лікувально - профілактичного закладу.

Нещасні випадки невиробничого характеру розслідують незалежно від того, був потерпілий чи ні в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння .

Розслідування нещасних випадків проводять з метою визначення обставин та їх причин. На підставі результатів розслідування розробляють заходи щодо запобігання подібним випадкам, а також щодо вирішення питань соціального захисту потерпілих.

У процесі розслідування беруть до уваги листок непрацездатності чи довідка лікувального закладу, а також пояснення потерпілого й свідчення очевидців.

За результатами розслідування складають акт за формою НТ(невиробничий травматизм), який затверджує керівник організації, що проводила розслідування.

Акти за формою НТ на нещасні випадки з працюючими особами зберігають у організації разом з матеріалами розслідування протягом 45 років. Акти НТ і матеріали розслідування нещасних випадків з непрацюючими особами зберігають протягом трьох років у архіві районної держадміністрації.

Побутовий травматизм через свою високу частоту й тяжкість, економічну шкоду для народного господарства, фізичні страждання, складну організацію й матеріальні витрати на лікування має велике соціальне значення.

До попереджувальних заходів належить навчання громадян загальним методам захисту під час виникнення нещасних випадків, що призводять до травми. Для проведення необхідних дій у таких випадках Міністерство освіти і науки України до навчального процесу запровадило чотири рівня освіти в галузі безпеки життєдіяльності людини:

- перший реалізують на базі середньої освіти введенням курсу «Основи безпеки життєдіяльності»;
- другий – на базі вищої освіти курсом «Безпека життєдіяльності»;
- третій – на базі спеціальної технічної, економічної, біологічної і медичної освіти;
- четвертий – на базі інститутів і факультетів перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників.

Такий метод засвоєння загальних основ особистої безпеки дає змогу забезпечити знаннями й практичними навичками людину під час загрози будь-якої небезпеки.

Лекція №9

2.4. Соціальний захист потерпілих на виробництві

Соціальний захист стосується інтересів кожного громадянина України і не обмежується тільки випадками втрати людиною працездатності на виробництві. Сюди включають також безробіття, хвороби, бідність, старість та інші об'єктивні обставини. Тому реформування соціального захисту населення має здійснюватися в рамках єдиної державної політики в цій галузі, за єдиною програмою, відповідно до економічних можливостей суспільства. Одним з важливих видів соціального захисту є **соціальне страхування**, яке являє собою систему прав і гарантій, що спрямовані на матеріальну підтримку громадян, насамперед працюючих, і членів їх сімей у разі втрати ними з незалежних від них обставин (захворювання, нещасний випадок, безробіття, досягнення пенсійного віку тощо) заробітку, а також здійснення заходів, пов'язаних з охороною здоров'я застрахованих осіб.

Ще в Законі України «Про охорону праці» 1992 р. було сформульовано основні організаційно – фінансові принципи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

У червні 1996 р. Верховна Рада прийняла Конституцію України. В ст.46 Основного Закону нашої держави наголошено: «громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням...»

З урахуванням положень Конституції і «Основ законодавства України про соціальне страхування» 23 вересня 1999р. Верховна Рада прийняла Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві й професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (далі-страхування від нещасного випадку).

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням і іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Основними принципами соціального страхування Закон проголошує:

- обов'язковий порядок страхування всіх працівників, учнів і студентів навчальних заходів, коли вони набувають професійних навичок, а також добровільність страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно;
- своєчасне й повне відшкодування шкоди страховиком;
- оплату страхових внесків тільки роботодавцем;
- формування й цільове витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- управління страхування представниками працівників, роботодавців і державних органів на основі соціального партнерства і на паритетних засадах під наглядом держави;
- економічну зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;
- надання державних гарантій застрахованим громадянам у реалізації їх прав;
- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму й професійної захворюваності на кожному підприємстві.

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

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюють страхування (далі - працівник).

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках - застраховані особи (фізичні особи).

Страховик – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань України (далі - Фонд).

Об'єкт страхування від нещасного випадку – життя застрахованого, його здоров'я й працездатність.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, перелік яких визначений Кабінетом Міністрів України за поданням Держгірпромнагляду (для нещасних випадків) або Міністерством охорони здоров'я (для професійних захворювань), з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

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

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акти розслідування нещасного випадку або професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

У разі настання страхового випадку Фонд зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:

1. Своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:
 - допомогу в зв'язку з тимчасовою втратою працездатністю до її поновлення або встановлення інвалідності;
 - одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;
 - щомісячну грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, яка компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;
 - пенсію з інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
 - пенсію в зв'язку з втратою годувальника, який помер унаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
 - грошову суму за моральну шкоду за наявності факту заподіяння цієї шкоди потерпілому (сплачує за рішенням суду юридична або фізична особа, з вини якої виникла шкода);
 - допомогу дитині, яка народилася інвалідом унаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.
2. Організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов.
3. Сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої допомоги потерпілому, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання.
4. Організувати лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально - профілактичних закладах або на договірній основі в інших закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого.

5. Забезпечити потерпілому разом з відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги.
6. Вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення й відновлення працездатності потерпілого.
7. Забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати).
8. Відповідно до висновку лікарсько - консультаційної комісії (ЛКК) або медико - соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання й перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштувати осіб із зниженою працездатністю.
9. Організувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з іншими органами чи суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції за рахунок Фонду.
10. У разі невідкладної потреби надавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рахунок Фонду.
11. Сплачувати за потерпілого внески на медичне й пенсійне страхування.
12. Організовувати залучення інвалідів до участі в громадському житті.

Усі види соціальних послуг і виплат надають застрахованому й особам, які перебували на його утриманні, незалежно від того, зареєстроване підприємство, на якому стався страховий випадок у Фонді, чи ні.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку й професійного захворювання.

Одним з основних завдань Фонду є профілактична робота з усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві й професійним захворюванням. З цією метою Фонд:

1. Надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє в створенні ними й реалізації ефективної системи управління охороною праці.

2. Бере участь у :

- розробленні національної й галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці й виробничого середовища та їх реалізації;

- навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці;

- організації розроблення й виробництва засобів індивідуального захисту працівників;

- здійсненні наукових досліджень у сфері охорони й медицини праці.

3. Перевіряє стан профілактичної роботи й охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань.

4. Веде пропаганду безпечних і нешкідливих умов праці, вивчає й поширює позитивний досвід з цих питань;

5. Бере участь у розробленні законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці.

6. Надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці.

Фінансування Фонду здійснюється за рахунок: внесків роботодавців; капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації

страхувальників; прибутку від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках; коштів від стягнення штрафів і пені з підприємств, а також штрафів з працівників, винних у порушенні вимог нормативно-правових актів з охорони праці; добровільних внесків і інших надходжень, що не суперечать законодавству.

Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включають до складу Державного бюджету й використовують виключено за їх прямим призначенням.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються:

- для роботодавців – у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплати основної і додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні й компенсаційні виплати, в тому числі в натуральній формі, які підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян;
- для добровільно застрахованих осіб-у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Фонд зобов'язаний письмово повідомляти страхувальнику умовний клас професійного ризику. Відповідно до Закону України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві й професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»(із змінами від 03.04.2003р) встановлено страхові тарифи відповідно до **67 класів професійного ризику виробництва**, для яких страхові тарифи(у відсотках до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників) коливаються від 0,86(для 1-го класу) до 13,80 (для 67-класу).

Класифікація галузей економіки й видів робіт за професійним ризиком виробництва для 67 класів затверджена постановою Кабінету Міністрів від 13.09.2000р №1423 «Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ і організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві й професійного захворювання»

(зі змінами й доповненнями від 27.06.2003р №985).

Назва галузей економіки й видів робіт для кожного класу ризику здійснена відповідно до Державного Класифікатора ДК 009-96 «Класифікація видів економічної діяльності».

Розрахунок розміру щомісячного страхового внеску для кожного підприємства проводить Фонд відповідно до Порядку визначення страхових тарифів.

Для конкретного підприємства місячну суму страхового внеску визначають як

$$СВ \text{ стр} = (ВOP\text{стр} * СТ\text{кл}) / 100,$$

де СВ стр - місячна сума страхового внеску підприємства, грн.;

ВOPстр – сума фактичних витрат підприємства на оплату праці в місяці, за який сплачують страховий внесок, грн.;

СТкл –страховий тариф на наступний календарний рік для підприємств одного класу професійного ризику виробництва,%.

Розмір страхового внеску залежить від класу професійного ризику виробництва, до якого віднесене підприємство, знижки до нього (за низкі рівні травматизму, професійної захворюваності й належний стан охорони праці) чи надбавки (за високі рівні травматизму, професійної захворюваності й неналежний стан охорони праці).

Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50% страхового тарифу.

У разі систематичних порушень нормативно-правових актів про охорону праці, в наслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство в будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду на основі відповідного подання страхового експерта, який обслуговує це підприємство, може бути віднесено до іншого, більш

високого класу професійного ризику виробництва. Цей захід може мати й зворотню дію (перенесення в менш високий клас), але з початку фінансового року.

Виконання статутних функцій і обов'язків Фонду покладається на страхових експертів з охорони праці.

Страховими експертами з охорони праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною освітою, які мають стаж практичної роботи на підприємстві не менше трьох років і відповідне посвідчення, яке видає спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади.

Страхові експерти з охорони праці проводять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань.

Список літератури

1. Конституція України, 28.06.1996р.- К., 1997. – 80с.
2. Закон України «Про охорону праці», 14.10.1992р.
3. Закон України про внесення змін до Закону України «Про охорону праці» 21.11.2002р. №229-IV.
4. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами//Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997.-№11-12.
5. Основи законодавства України про охорону здоров'я.
6. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», 24.02.1994р. №4004-ХІІ.
7. Закон України «Про пожежну безпеку», 17.12.1993р. №3747-ХІІ.
8. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», 23.09.1999р

- №1105-XIV, зі змінами та доповненнями від 21.12.2000р. №2180 та від 23.02.2007р. №717-V.
9. «Про затвердження порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання». Постанова Кабінету Міністрів від 13.09.2000р. №1423.
 10. Закон України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 22.02.2001р. №2277-III зі змінами та доповненнями від 03.04.2003р. №660-IV.
 11. Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки».
 12. Закон України «Про підприємництво України».
 13. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993р. №3356-12.
 14. Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП. – К.:Основа, 1997. -671с.
 15. Концепція управління охороною праці. Затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики від 22.10.2001р. №432.
 16. Ткачук К.Н. і Халімовський М.О. Основи охорони праці. Ткачук К.Н. і Халімовський М.О. – К.: Основа, 2003. – 472с.
 17. Коржик Б.М. Теоретичні основи безпеки життєдіяльності. – Х. ХДАМГ:1995.-106с.
 18. Шевченко В.І. Правові питання охорони праці.– Х.: ХНАМГ, 2004-184с.
 19. Миценко І.М. Умови праці на виробництві. Кіровоград, 1999.-324с.
 20. Березуцький В.В. Основи охорони праці. –Х.: Факт.2005.-480с.
 21. Іванов В.М., Коржик Б.М., Смирницька М.Б., Дмитрієв С.Л., Нестеренко С.В., Харківський Д.О. Охорона праці в будівництві. Навч. посібник/ - Х: Форт, 2010.-204с.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

КОРЖИК Борис Михайлович,
НЕСТЕРЕНКО Світлана Володимирівна

Конспект лекцій з курсу «**Вступ до спеціальності**» (для студентів 1 курсу денної форми навчання напряму підготовки 6.170202 «Охорона праці»).

Редактор *З. М. Москаленко*
Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2010, поз. 87Л

Підп. до друку 08.12.2010

Формат 60x84 1/16

Друк на ризографі.

Ум. друк. арк. 3,5

Зам. №

Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач:

Харківська національна академія міського господарства,
вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: rectorat@ksame.kharkov.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК № 731 від 19.12.2001