

Змістовий модуль 1. Галузеві особливості ризиків та безпеки

Тема. Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці

Правові та організаційні основи охорони праці є тією базою, яка забезпечує соціальний захист працівників і на якій будується санітарно-гігієнічний та інженерно-технічний складник охорони праці. Правова база охорони праці у галузі ґрунтується на національному законодавстві та міжнародних нормах.

Законодавство України про охорону праці – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері соціального захисту громадян у процесі трудової діяльності. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

До основних законодавчих актів, що мають безпосереднє відношення до охорони праці, належить також низка інших законів:

«Основи законодавства України про охорону здоров'я», Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» Закон України «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку».

Окремі питання правового регулювання охорони праці містяться в багатьох інших законодавчих актах України.

Глава 40 Цивільного кодексу України «Зобов'язання, що виникають внаслідок заподіяння шкоди» регулює загальні підстави відшкодування шкоди і у т.ч. відповідальність за ушкодження здоров'я і смерть працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

Кримінальний кодекс України містить розділ Х «Злочини проти виробництва», статті 271–275 якого встановлюють кримінальну відповідальність за порушення вимог охорони праці, які призвели до ушкодження здоров'я чи смерті працівника або створили ситуацію, що загрожує життю людей.

Ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці, а ст. 8 визначає, що в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики, зокрема щодо умов охорони праці.

Крім зазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці у галузі регулюють інші національні законодавчі акти, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента, рішення уряду, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади.

Важливе місце у нормативно-правовому полі з охорони праці займають міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку. Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, – це такі чотири групи документів:

1. Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці.
2. Директиви Європейського Союзу.

3. Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.

4. Двосторонні договори та угоди.

Особливо велике значення серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, мають конвенції Міжнародної організації праці, Міжнародні норми соціальної відповідальності (Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»), Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»), Директива ЄС 89/391/ЄЕС от 12 червня 1989р.о введені мір, що сприяють покращенню безпеки и гігієни труда робітників

Доречі, Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, завжди відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, у розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховують передовий досвід країн – членів ЄС. Україна не є членом ЄС, але не раз на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Одна з умов прийняття нових країн до ЄС – відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні триває активна робота з узгодження вимог законів і нормативно-правових актів директивам ЄС.

Активну роботу щодо розвитку та вдосконалення правової бази охорони праці провадять країни – члени СНД. Важливу роль тут відіграють модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. Мета цих законів – сприяти зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.

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

Для регулювання окремих питань охорони праці діють понад 2000 підзаконних нормативних актів. Усі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в нашій країні узагалі і у конкретній галузі зокрема.

Органи державного нагляду за охороною праці.

Організація державного нагляду за охороною праці

Відповідно до Закону України “Про охорону праці” спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці є Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляд).

Саме на нього покладено організацію державного нагляду за охороною праці в Україні. Виконуючи обов'язки по організації державного нагляду за охороною праці Держгірпромнагляд:

- забезпечує реалізацію державної політики з промислової безпеки та охорони праці, страхування ризиків виробничої безпеки, належного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, охорони надр;
- здійснює комплексне управління охороною праці та контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами,

іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування;

- бере участь у здійсненні державного управління з геологічного вивчення, використання та охорони надр;
- здійснює державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки та охорони праці, а також державний гірничий нагляд.

У своїй діяльності Держгірпромнагляд керується Конституцією України і законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, Положенням про Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду і здійснює нагляд в межах своєї компетенції.

Держгірпромнагляд очолює Голова, який призначається на посаду і звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України. Голова Держгірпромнагляду має заступників, які призначаються на посаду і звільняються з посади Кабінетом Міністрів України в установленому законодавством порядку. Голова Держгірпромнагляду:

- здійснює керівництво Держгірпромнаглядом і несе персональну відповідальність перед Кабінетом Міністрів України за виконання покладених на Комітет завдань;
- розподіляє обов'язки між заступниками Голови;
- призначає на посаду та звільняє з посади працівників центрального апарату Держгірпромнагляду, керівників територіальних органів та керівників підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління.

Для погодженого вирішення питань, що належать до компетенції Держгірпромнагляду, обговорення найважливіших напрямів його діяльності в Держгірпромнагляді утворюється колегія [44]. Персональний склад колегії затверджує Голова Держгірпромнагляду. До складу колегії входить Голова Держгірпромнагляду (голова колегії), його заступники, керівники структурних підрозділів, інші керівні працівники Держгірпромнагляду, а також за згодою представники відповідних комітетів Верховної Ради України, органів державної влади, громадських організацій, науковці та інші особи. Рішення колегії проводяться в життя наказами Держгірпромнагляду.

Для розгляду пропозицій щодо основних напрямів діяльності Держгірпромнагляду, обговорення найважливіших проблем та інших питань у Держгірпромнагляді утворюються науково-технічна рада та міжвідомчі ради [43].

Держгірпромнагляд в межах своїх повноважень та відповідно до актів законодавства видає накази, організовує і контролює їх виконання, у разі потреби видає разом з іншими органами виконавчої влади спільні акти.

Рішення, прийняті Держгірпромнаглядом в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Держгірпромнагляд під час виконання покладених на нього завдань взаємодіє з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, а також з відповідними органами іноземних

держав. Держгірпромнагляд не залежить від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Держгірпромнагляд має право:

- безперешкодно відвідувати підприємства, об'єкти виробництва фізичних осіб та проводити перевірку додержання законодавства з питань, що належать до його компетенції;
- одержувати від роботодавців і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та здійснення заходів щодо їх усунення;
- видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим держадміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у сфері промислової безпеки, охорони праці, геологічного вивчення, використання, охорони надр та безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;
- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, ділянок, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва, виконання певних робіт, у тому числі пов'язаних з користуванням надрами, застосуванням нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників;
- притягати до адміністративної відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці в частині безпечного ведення робіт і законодавства про надра;
- скликати в установленому порядку наради з питань, що належать до його компетенції;
- утворювати за погодженням з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади комісії, експертні та робочі групи;
- організовувати і провадити видавничу діяльність з метою висвітлення питань реалізації державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду;
- заслуховувати звіти посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій з питань промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, геологічного вивчення, використання та охорони надр, безпеки поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення.

Державний нагляд за охороною праці здійснюється шляхом проведення перевірок підприємств (об'єктів), організацій, установ структурними підрозділами Держгірпромнагляду.

Перевірки можна проводити в плановому чи позаплановому порядку на окремо визначених або групі підприємств (об'єктів), установ, організацій, в адміністративних районах, містах тощо. Необхідність проведення планових

перевірок встановлює структурний підрозділ з урахуванням специфічних особливостей, стану промислової безпеки та безпеки праці виробництв.

Позапланові перевірки проводяться за наказом територіального управління або Комітету у разі:

- росту виробничого травматизму;
- допущення аварії або групового чи смертельного нещасного випадку;
- невиконання роботодавцем вимог раніше виданого припису;
- надходження скарги;
- ненадходження інформації щодо усунення недоліків, вказаних у приписі; запровадження в системі Держгірпромнагляду особливого режиму нагляду.

Перед початком перевірки посадова особа Держгірпромнагляду повинна ознайомитись з технічною та технологічною документацією підприємства (об'єкта), матеріалами перевірок з питань безпеки праці, проведених спеціалістами та керівниками структурних підрозділів, у тому числі службами охорони праці і технічного нагляду підприємства (об'єкта). Крім того, посадова особа повинна ознайомитися зі станом виконання заходів щодо створення безпечних умов праці, що були розроблені та затверджені за результатами попередніх перевірок підприємства (об'єкта) та з урахуванням висновків комісій з розслідування нещасних випадків і аварій. Усі види перевірок проводяться у присутності роботодавця або уповноваженої ним особи.

У разі створення перешкод проведенню перевірки посадова особа Держгірпромнагляду звертається до правоохоронного органу.

Результати кожної перевірки оформлюються актом перевірки, а у разі виявлення під час перевірок підприємств (об'єктів) порушень з питань охорони праці, охорони надр посадова особа Держгірпромнагляду складає припис.

Структура державного нагляду за охороною праці

Держгірпромнагляд здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворенні в установленому порядку структурні підрозділи: управління і відділи центрального апарату Комітету, територіальні управління та державні інспекції, на які покладено функції державного нагляду за охороною праці в Україні. Структуру побудови органів Держгірпромнагляду подано на рисунку 1.

Центральний апарат Комітету:

Для організації здійснення покладених на Комітет повноважень в його центральному апараті утворюються підрозділи з організації державного нагляду в певних галузях економічної діяльності. На цей час існують наступні структури центрального апарату з функціями:

- *управління організації державного нагляду та обліку травматизму* – організаційно-методичне забезпечення державного нагляду, аналіз і облік аварій та виробничого травматизму;
- *управління нормативно-правового та юридичного забезпечення* – організація: правового забезпечення Комітету, нормотворчої діяльності; методичного забезпечення навчання з охорони праці; методичного керівництва

нагляду за діяльністю Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, засідань колегій та апаратних нарад Комітету; координація зв'язків з Верховною Радою України;

- *управління науково-технічного забезпечення державного нагляду* – науково-технічне забезпечення державного нагляду, координація робіт з експертизи проектів, стандартизації, сертифікації та дозвільної діяльності, організація та координація діяльності експертно-технічних центрів;

- *управління організації державного нагляду у вугільній промисловості* – організація державного нагляду за додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду на підприємствах вугільної та торф'яної промисловості;

- *управління організації державного нагляду за охороною надр, геолого-маркшейдерськими роботами та переробкою корисних копалин* - організація державного нагляду за: додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду на виробництвах, що здійснюють буріння та капітальний ремонт нафтових та газових свердловин;

охороною надр під час геологічного їх вивчення і розробки, за використанням надр для цілей не пов'язаних з видобуванням корисних копалин, за переробкою мінеральної сировини та за виконанням маркшейдерських і геологічних робіт;

- *відділ організації державного нагляду в гірничодобувній промисловості та за вибуховими роботами* - організація державного нагляду за додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду на підприємствах гірничорудної, нерудної промисловості, на об'єктах метробудівництва та спеціальних підземних спорудах, а також у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

- *управління організації державного нагляду в металургії, машинобудуванні, енергетиці, будівництві та котлонагляду* - організація державний нагляд за:

додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки, охорони праці на підприємствах, в установах, організаціях металургійного комплексу, енергетичного комплексу, будівельного комплексу (житлового, громадського, промислового будівництва, будівництва інженерних мереж, мостів, промислового виробництва будівельних матеріалів); житлово-комунального господарства (підприємствах та об'єктах теплокомуненерго, ремонтно-будівельних підприємствах, міського освітлення, ліфтового господарства та інших організаціях з монтажу, обслуговування та ремонту ліфтів); об'єктах котлонагляду (парових та водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари та гарячої води), підйомних споруд (вантажопідйомних машин, фунікулерів, ліфтів, підвісних канатних доріг, ескалаторів, будівельних підйомників);

- *управління організації державного нагляду за промисловою безпекою на виробництвах і об'єктах підвищеної небезпеки* - організація державного нагляду за додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки, охорони праці:

на промислових підприємствах; магістральних трубопровідних системах; нафтогазовидобувних виробництвах; системах газопостачання природним та зрідженим газом; хімічних, нафтогазопереробних та нафтохімічних виробництвах

і з забезпечення нафтопродуктами; виробництвах медичної, мікробіологічної, целюлозно-паперової, оліє-жирової, ефіро-масличної промисловості; підприємствах з виробництва штучних шкір, з промислового виготовлення вибухових матеріалів, з виробництва та утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення; підприємствах які забезпечують транспортування, зберігання та застосування хлору та аміаку у сферах господарської діяльності; підприємствах всіх видів транспорту; підприємствах поштового та електрозв'язку; підприємствах міського електротранспорту, метрополітенах, підприємствах спецкомунтрансу, комунального машинобудування, підприємствах комунального господарства;

• *відділ організації державного нагляду у агропромисловому комплексі та соціально-культурній сфері* - організація державного нагляду за додержанням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з промислової безпеки, охорони праці у сільському, рибному, водному, лісовому господарствах, на підприємствах харчової промисловості та переробки сільськогосподарської продукції, споживчої кооперації, державних резервів, легкої, текстильної, деревообробної та поліграфічної промисловості, на підприємствах, в організаціях та установах освіти, науки, культури, мистецтва, спорту, лікувально-оздоровчих, соціальної допомоги, відпочинку та розваг, туризму, інформаційного та фінансово-кредитного забезпечення, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування населення, в службах озеленення, ритуального обслуговування населення (цвинтарі, крематорії, виготовлення ритуальної продукції), в сільських комунальних службах, екстериторіальній діяльності, у державних установах, громадських організаціях, в охоронних підприємствах, у військових формуваннях.

Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища

Кабінет Міністрів України відзначає, що Національна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в основному була виконана. У ході реалізації програми закладено основи для впровадження економічних методів управління охороною праці в державі, започатковано створення галузевих, регіональних та виробничих програм з питань охорони праці, організовано мережу спеціалізованих центрів для експертизи технічного стану виробничих об'єктів, підвищення безпеки їх експлуатації; розробляється і впроваджується єдина автоматизована інформаційна система; створено Національний науково-дослідний інститут охорони праці, Науково-інформаційний і навчальний центр, науково-виробничий журнал "Охорона праці", служби охорони праці в обласних, районних і міських органах державної виконавчої влади; розроблено і виготовлено дослідний зразок автоматизованої системи контролю пилвибухонебезпечності та захисту мережі гірничих виробок на вугільних шахтах від вибухів пилу; організовано випуск багатьох засобів індивідуального захисту, що раніше не випускалися в Україні. Вирішено ряд інших важливих завдань.

Однак здійснювані заходи поки що не привели до помітного поліпшення стану безпеки та умов праці. Рівень виробничого травматизму та професійних

захворювань в Україні залишається вищим, ніж в інших країнах СНД. В той же час в металургійній, хімічній, легкій і текстильній галузях промисловості, а також на підприємствах Вінницької, Волинської, Івано-Франківської, Миколаївської, Полтавської, Сумської областей та в м.Києві кількість загиблих збільшилася. Незадовільно організовано роботу з охорони праці в агропромисловому комплексі, де в минулому році допущено нещасних випадки зі смертельним наслідком 36 відсотків їх загальної кількості в суспільному виробництві.

Викликає тривогу становище з охороною праці на підприємствах вугільної промисловості. Внаслідок профзахворювань і трудового каліцтва переведено на інвалідність велика кількість чоловіки. Значне підвищення рівня смертельного травматизму і аварійності на виробництві в цілому по Україні спостерігається і в поточному році. Високим залишається рівень травматизму на підприємствах Міністерства вугільної промисловості, Міністерства сільського господарства і продовольства, а також на підприємствах в Автономній Республіці Крим, Вінницькій, Донецькій, Івано-Франківській, Кіровоградській, Луганській, Миколаївській, Одеській, Харківській, Хмельницькій та інших областях.

Основними причинами високого рівня травматизму і аварійності на виробництві залишаються низька трудова та технологічна дисципліна, експлуатація великої кількості морально застарілих і фізично зношених споруд, машин і устаткування, значна нестача протиаварійної апаратури, а також засобів індивідуального захисту працюючих, забезпеченість якими становить 15-30 відсотків, низький рівень знань з техніки безпеки праці.

Не завжди виконуються рішення Кабінету Міністрів України щодо персональної відповідальності міністрів, керівників відомств, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, районних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, виконавчих комітетів сільських, селищних і міських Рад, підприємств, установ, організацій за координацію та контроль роботи з питань охорони праці. Не відповідає вимогам сьогодення ефективність управління охороною праці на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях. Не провадяться в необхідному обсязі глибокі фундаментальні та прикладні наукові дослідження для потенційно найбільш небезпечних підприємств, виробництв і об'єктів щодо попередження та ліквідації техногенних аварій. Низькими залишаються технічний рівень і темпи розвитку виробництва приладів комплексної діагностики стану обладнання підвищеної безпеки та виробничого середовища. До цього часу не працюють економічні важелі створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві. Істотного поліпшення вимагає інформаційне забезпечення і пропаганда охорони праці.

1. Основні принципи та функції управління охороною праці на виробництві

Організація роботи щодо управління охороною праці базується на принципах теорії управління, основними з котрих є: системність, оптимальність, динамічність, наступність та стандартизація. Принцип системності полягає в тому, що процеси технології та безпеки розглядаються у взаємозв'язку.

Системність реалізації завдань управління охороною праці полягає у поєднанні розрізнених заходів із безпеки праці в єдину систему цілеспрямованих, постійно здійснюваних дій на всіх рівнях і стадіях управління виробництвом. Створюється система стандартів підприємства.

Управління охороною праці здійснюється шляхом збору та оцінки інформації, виявлення відхилень від установлених вимог та здійснення керуючих

впливів на об'єкт управління за допомогою організаційно-розпоряджувальних, соціально-розпоряджувальних, соціально-психологічних і економічних методів.

Організаційно-функціональна схема УОП базується на координуючій ролі відділу охорони праці, який бере участь у здійсненні всіх функцій управління, пов'язаних із безпекою праці.

Державні органи управління охороною праці інформують населення України відповідного регіону, працівників галузі та трудові колективи про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання національних, територіальних чи галузевих програм із цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників.

На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці.

Система управління охороною праці містить об'єкт управління, інформаційно-контрольні зв'язки та керуючий орган. Об'єктом УОП є діяльність щодо забезпечення оптимальних умов та безпеки праці на робочих місцях, дільницях та в цехах.

Керуючим органом є служба охорони праці, керівники структурних підрозділів усіх рівнів керування галуззю, об'єднанням, підприємством. Управління здійснюється шляхом збору та оцінки інформації, виявлення відхилень від установлених вимог і здійсненням керуючих впливів на об'єкт управління за допомогою організаційно-розпорядних, економічних та соціально-психологічних методів.

УОП — це ієрархічна багаторівнева система, яка встановлює такі рівні управління:

- галузь (керівництво, науково-технічна рада, відділ охорони праці);
- об'єднання (керівництво, науково-технічна рада, відділ охорони праці);
- виробничі підприємства;
- цехи, дільниці цехів;
- робочі місця(конкретні виконавці) Управління охороною праці

здійснюється реалізацією наступних функцій:

- прогнозування та планування заходів щодо забезпечення безпеки праці;
- створення організаційної структури;
- кількісна оцінка рівня безпеки праці;
- збір та оформлення вихідної інформації про стан умов та безпеки праці;
- розробка та формування переліку управляючих впливів;
- стимулювання роботи щодо безпеки праці. Відповідальність за здійснення управління охороною праці в галузі та в підрозділах покладається на їх керівників в межах їх посадової компетенції.

Згідно із статтею 23 Закону України "Про охорону праці", власник створює на підприємстві службу охорони праці. Типове положення про цю службу затверджується Державним Комітетом України з нагляду за охороною праці.

На підприємстві виробничої сфери з кількістю працюючих менше 50 чоловік функції служби можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства і прирівнюється до основних виробничо-технічних служб.

Організаційно-методичну роботу безпосередньо на підприємстві (якщо чисельність працюючих у ньому мала) з усіх функцій і задач управління

охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх реалізацією виконує інженер (старший інженер) з охорони праці або призначена власником особа, яка виконує його обов'язки за сумісництвом.

На працівників служб охорони праці не повинні покладатися обов'язки, не пов'язані з їх функціями. Усі заходи з охорони праці працівники служб охорони праці виконують у тісній взаємодії з керівництвом підприємств та їх підрозділів. Для загальної оцінки стану умов праці та планування заходів щодо їх покращення застосовується Єдина державна система показників обліку умов і безпеки праці, затверджена наказом Держнаглядохоронпраці України з нагляду за охороною праці від 31.03.94 р. №27 (Держнаглядохоронпраці, 1995).

Спеціалісти з охорони праці мають право видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, отримувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці, вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують нормативів з охорони праці; зупиняти роботу виробництв, дільниць, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих, надсилати керівникові підприємства подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці. Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише керівник підприємства.

Ліквідація служби охорони праці допускається лише у разі ліквідації, підприємств

Планування заходів з охорони праці — один з основних методів економічного управління. Планування роботи з безпеки праці передбачає постановку цілі, розробку програми, спрямованої на її досягнення, та оцінку досягнутої ефективності. Пошук основних шляхів вирішення завдань безпеки праці та вибору потрібних заходів для їх реалізації слід узгодити з результатами прогнозування.

Галузеві плани забезпечують здійснення єдиного підходу до вирішення завдань безпеки праці в галузі, встановлюють основні напрямки розвитку, виявляють важливі проблеми та шляхи їх розв'язання, визначають обсяги наукових досліджень в галузі охорони праці і очікувані результати їх впровадження.

Планування в масштабі об'єднань і підприємств передбачає вирішення питань механізації та автоматизації виробничих процесів, ліквідацію ручної праці, розробку засобів часткової механізації, поліпшення вентиляції, впровадження засобів контролю техніки безпеки, створення комфортних умов на робочих місцях, заходів щодо попередження професійних захворювань і травматизму.

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше чоловік рішення трудового колективу може створюватися з питань охорони праці.

Комісія складається з представників власника, профспілок, уповноважених трудового колективу, спеціалістів із безпеки, гігієни праці і представників інших служб підприємства.

Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства затверджується Держнаглядохоронпраці за погодженням з профспілками.

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Контроль за станом умов і безпекою праці працюючих дозволяє виявити відхилення від вимог законодавства про працю, стандартів безпеки праці, якості виконання службами і підрозділами своїх обов'язків в галузі забезпечення належних умов та безпеки праці.

Ефективність контролю залежить від якості метрологічного забезпечення вимірювання параметрів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, визначення рівня безпеки виробничого обладнання і технологічних процесів, а також коефіцієнтів безпеки праці.

Фінансування та економічне стимулювання охорони праці розглядається як одна з найважливіших частин УОП. | На підприємствах, в галузях і на державному рівні у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку створюються фонди охорони праці.

Такі ж фонди можуть створюватись органами місцевого і регіонального самоврядування для потреб регіону.

На підприємстві кошти вказаного фонду використовуються тільки на виконання заходів, що забезпечують доведення умов безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві.

Кошти галузевих і державних фондів охорони праці витрачаю і ііся на здійснення галузевих і національних програм з питань охорони праці, науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт, що виконуються в межах цих програм, на сприяння становленню і розвитку спеціалізованих підприємств та виробництв, творчих колективів, науково-технічних центрів, експертних груп, на заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють над розв'язанням проблем охорони праці.

До державного, регіонального та галузевих фондів охорони праці надсилаються, поряд з коштами державного чи місцевих бюджетів, відрахуваннями підприємств та іншими надходженнями, кошти, отримані від застосування органами державного нагляду штрафних санкцій до власників згідно із статтею 31 цього Закону, а також кошти від стягнення цими органами штрафу з працівників, винних у порушенні вимог щодо охорони праці.

Кошти фондів охорони праці не підлягають оподаткуванню. Витрати на охорону праці, що передбачаються в державному і місцевих бюджетах, виділяються окремим рядком.

До працівників підприємства можуть застосовуватись будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором (угодою, трудовим договором).

Порядок пільгового оподаткування коштів, спрямованих на заходи щодо охорони праці, визначається чинним законодавством про оподаткування.

Моральне і матеріальне стимулювання працівників за роботу щодо вдосконалення умов і безпеки праці має велике значення для підвищення ефективності виробництва, зниження рівня травматизму та захворювань, поліпшення умов праці та її безпеки. Обсяг матеріального заохочення диференціюється залежно від ролі службової особи та міри її впливу на безпеку праці.

Стимулювання здійснюється відповідно до розробленого підприємством, об'єднанням або галуззю положення.

2. Організація управління та навчання охороною праці на виробництві

Для підтримки постійної роботи в напрямку аналізу стану та вдосконалення умов праці на підприємствах лісового комплексу їх власники зобов'язані інформувати державні органи, які складають єдину статистичну звітність з охорони праці. Власник також зобов'язаний інформувати працівників про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, які вжито для їхнього усунення та забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Отримані дані скеровуються в ЕОМ і за спеціальною програмою розраховуються коефіцієнти безпеки праці по підприємству (цеху) щодо таких розділів: умови праці; безпечність технологічних машин, технологічних операцій; організація охорони праці. ЕОМ виконує відповідні розрахунки і видає рекомендації щодо керуючих впливів, в тому числі стимулювання.

У колективному договорі (угоді, трудовому договорі) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, узгоджують їх обов'язки, а також погоджують комплексні заходи (плани) щодо забезпечення встановлених нормативів безпеки, умов, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям. Власник фінансує заходи щодо охорони праці. На підприємствах, у галузях і на державному рівні в установленому Кабінетом Міністрів порядку створюються фонди охорони праці. Такі фонди можуть створюватись органами міського і регіонального самоврядування для потреб регіону. На підприємстві кошти цього фонду використовуються тільки на виконання заходів, що забезпечують доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці. Кошти фондів охорони праці не підлягають оподаткуванню.

Згідно із Законом України "Про охорону праці". Державний комітет України з нагляду за охороною праці наказом від 04.04.94 р. №30 затвердив "Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників із охорони праці". У відповідності з цим документом, усі працівники при прийнятті на роботу і процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, з правил поведінки при аваріях. Навчання працівників правилам безпеки праці запроваджується в усіх підприємствах, установах незалежно від характеру і ступеня небезпеки виробництва. Форми такого навчання: інструктажі, технічні мінімуми, так зване курсове навчання, спеціальне навчання, навчання (перевірка знань) посадових осіб, підвищення кваліфікації, навчання студентів та учнів навчальних закладів.

Інструктаж з охорони праці проводиться в усіх підприємствах, установах і організаціях незалежно від характеру їх виробничої діяльності, освіти, кваліфікації, стажу, досвіду з даного фаху або посади працівників. Керівництво, організація і відповідальність за своєчасне і правильне проведення інструктажів покладається на власника (керівника) підприємства, установи, організації, а у підрозділах — на керівника підрозділу. За характером і інтервалами проведення інструктажі бувають: увідний і на робочому місці — первинний, позаплановий і цільовий.

Увідний інструктаж проводить інженер з охорони праці або особа, на яку покладені його обов'язки, з усіма особами, що приймаються на роботу, а також з

тими, що прибули у відрядження, студентами, учнями, направленими на виробничу практику. Метою увідного інструктажу є:

- роз'яснення значення виробничої і трудової дисципліни, ознайомлення з характером майбутньої роботи, загальними умовами, з вимогами безпеки;
- ознайомлення з основними положеннями законодавства про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку, основними правилами електробезпеки, порядком складання актів про нещасний випадок, порядком надання першої допомоги потерпілому; загальними вимогами до організації та утримання робочих місць; вимогам особистої гігієни та виробничої санітарії;
- призначення і використання засобів індивідуального захисту, спецодягу і спецвзуття; ознайомлення з основними вимогами пожежної безпеки.

Інструктаж проводиться з одним або групою робітників у кабінеті охорони праці або в спеціально обладнаному приміщенні з використанням сучасних технічних засобів навчання, наочних посібників.

Первинний інструктаж на робочому місці повинні проходити всі особи, які поступають на роботу, а також ті, що переводяться з одного цеху в інший, робітники, які будуть виконувати нову для них роботу, учні, студенти, направлені на підприємство для проходження виробничої практики, особи, які перебувають у відрядженні і безпосередньо беруть участь у виробничому процесі на підприємстві. Інструктаж на робочому місці проводять керівники (майстри) тих структурних підрозділів, у безпосередній підлеглих яких будуть інструктовані працівники. На невеликих підприємствах, які не мають структурних підрозділів, інструктаж проводить керівник підприємства. Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб однієї професії, згідно з програмою, розробленою з урахуванням вимог відповідних інструкцій з охорони праці для робітників, інших нормативних актів про охорону праці, технічної документації і приблизного переліку питань. Програма розробляється керівником цеху, дільниці, погоджується із службою охорони праці і затверджується керівником підприємства, навчального закладу або їх відповідного структурного підрозділу. Усі робітники, у тому числі випускники професійних навчальних закладів, навчально-виробничих (курсів) комбінатів, після первинного інструктажу на робочому місці повинні протягом 2... 15 змін (залежно від характеру праці і кваліфікації працівника) пройти стажування під керівництвом досвідчених кваліфікованих робітників або фахівців, призначених наказом (розпорядженням) по підприємству (цеху, дільниці, виробництву). Керівник підприємства (цеху, дільниці, виробництва) має право своїм наказом або розпорядженням звільнити від проходження стажування робітника, який має стаж роботи за своєю професією не менше трьох років і якщо він переходить з одного цеху в інший, і характер його роботи та тип обладнання, на якому він буде працювати, не змінюються.

Повторний інструктаж на робочому місці повинні проходити всі працівники, незалежно від кваліфікації, освіти і стажу роботи: на роботах з підвищеною небезпекою праці — 1 раз у квартал; на інших роботах — 1 раз за півріччя. Його проводять індивідуально або з групою працівників однієї професії, бригади — за інструкціями для даної професії (посади).

Позаплановий інструктаж проводять при зміні правил, норм, інструкцій, технологічного процесу або обладнання, внаслідок чого змінюються умови безпеки праці, при порушенні працівником правил та інструкцій з охорони праці, застосуванні ним неправильних способів праці, які можуть призвести до травми або аварії, при нещасному випадку, при перервах у роботі: для робіт, до яких

ставляться підвищені (додаткові) вимоги безпеки праці, — понад 30 календарних днів, для решти робіт — 60 і більше днів. Цей інструктаж проводять згідно з розпорядженням установ, які здійснюють державний нагляд за охороною праці (індивідуально або з групою працівників однієї професії).

Після проведення первинного, повторного і позапланового інструктажів робиться запис в журналі інструктажів на робочому місці з обов'язковим підписом інструктованого і інструктуючого. Журнал має бути встановленої форми, прошнурований, пронумерований і скріплений печаткою підприємства.

Цільовий інструктаж проводять із працівниками при виїзді на робочі місця, безпосередньо не пов'язаних з фахом (завантажування, розвантажування, одноразові роботи поза підприємством, цехом та ін.); ліквідації аварії, стихійного лиха; виконання робіт, для яких оформляються наряд-допуск, дозвіл та інші документи; екскурсія на підприємство; організація масових і заходів з учнями, студентами (походи, спортивні заходи тощо). Цільовий інструктаж фіксується нарядом-допуском або іншою документацією, яка дозволяє виконувати роботи за переліком і згідно з відповідною інструкцією.

Навчання посадових осіб, згідно з переліком, затвердженим Державним комітетом із нагляду за охороною праці (наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 11.10.93 р. №94), проводять до початку виконання ними своїх обов'язків і періодично один раз на три роки в установленому порядку. Для них також запроваджується перевірка знань з охорони праці в органах галузевого або регіонального управління охороною праці з участю представників органів державного нагляду та профспілок. У разі незадовільних знань працівники повинні пройти повторну підготовку.

Навчання працівників правилам безпеки праці запроваджується в усіх підприємствах, установах незалежно від характеру та ступеня небезпеки виробництва. Форми такого навчання: інструктажі, технічні мінімуми, курсове навчання (перевірка знань) посадових осіб, підвищення кваліфікації, навчання студентів та учнів навчальних закладів.

Міністерство освіти України запроваджує навчання з основ охорони праці в усіх навчальних закладах системи освіти, а також підготовку та підвищення кваліфікації фахівців з охорони праці з урахуванням особливостей відповідних галузей народного господарства за програмами, погодженими з Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.

Організація роботи в галузі управління охороною праці полягає у виборі і формуванні такої структури управління охороною праці на виробництві, котра якнайкраще відповідала б основній меті — забезпеченню безпеки і здорових умов праці.

Висновок

Метою управління охороною праці є керування і координація роботи підрозділів та відділів в галузі охорони праці, планомірний і цілеспрямований вплив на фактори та умови, що визначають безпеку, нешкідливість, ступінь важкості та напруженості праці на всіх етапах формування виробничого процесу. Управління охороною праці організовується на основі: щоденного контролю умов праці на робочих місцях; щомісячної оцінки рівня безпеки праці в об'єднанні, підприємстві, цеху, на дільниці; щомісячної оцінки рівня безпеки праці в структурних підрозділах галузі.

Велике значення у забезпеченні високого рівня охорони праці має пропаганда знань, передового досвіду, новітніх досягнень науки і техніки в цій

галузі. Основними методами та формами такої пропаганди є лекції, бесіди та консультації, плакати і навчально-наочні посібники, тематичні виставки, конкурси, кінофільми, діафільми та ін.

Тема: Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві

Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюються соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);
- учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;
- особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності, у зв'язку з чим дитина народилася інвалідом, прирівнюється до нещасного випадку, який трапився із застрахованим. Така дитина відповідно до медичного висновку вважається застрахованою та до 16 років або до закінчення навчання, але не більше ніж до досягнення 23 років, їй надається допомога з ФСС НВВ.

На добровільних засадах можуть бути застраховані:

- священики, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах;
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно;
- громадяни - суб'єкти підприємницької діяльності.

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

1. проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;

2. відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;

3. відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їхніх сімей.

Основними принципами страхування від нещасного випадку є:

1. паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;

2. своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;

3. обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб,

які забезпечують себе роботою самостійно та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;

4. надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;

5. обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;

6. формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;

7. диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;

8. економічна зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов безпеки праці;

9. цільове використання коштів страхування від нещасного випадку.

У даному виді страхування використовуються спеціальні поняття:

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

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

Страховик — Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (ФСС НВВ).

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

Роботодавцем вважається:

1. власник підприємства або уповноважений ним орган та фізична особа, яка використовує найману працю;

2. власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародних), філії або представництва, який використовує найману працю.

Страховий ризик — обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психологічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг.

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

Професійне захворювання — захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших чинників, пов'язаних із роботою.

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

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, а також види професійних захворювань, затверджуються Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади.

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

Порушення правил охорони праці застрахованим не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.
Нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання розслідується у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України «Про охорону праці».

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або професійного захворювання за встановленою формою.

Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

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

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

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

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

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної Організації Праці у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. До МОП зараз входить 173 країни. Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці.

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

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

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

Всі механізми прийняття рішень у МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі ТРИПАРТИЗМУ, тобто рівного представництва трьох сторін - уряду, роботодавців і працівників. Так

приймаються рішення кожної країни-члена, а також рішення по результатах роботи комітетів Конференції по Міжнародних Конвенціях, Рекомендаціях тощо.

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

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

Із часу свого заснування МОП ухвалила понад 180 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 "Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію", яка закладає міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

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

Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу, і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, при розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховується передовий досвід країн-членів ЄС. Всезростаюча важливість директив ЄС обумовлена багатьма причинами, серед яких найсуттєвішими є наступні чотири:

- спільні стандарти здоров'я і безпеки сприяють економічній інтеграції, оскільки продукти не можуть вільно циркулювати всередині Союзу, якщо ціни на аналогічні вироби різняться в різних країнах-членах через різні витрати, які накладає безпека та гігієна праці на бізнес;

- скорочення людських, соціальних та економічних витрат, пов'язаних з нещасними випадками та професійними захворюваннями, приведе до великої фінансової економії і викличе суттєве зростання якості життя у всьому Співтоваристві;

- запровадження найбільш ефективних методів роботи повинно принести з собою ріст продуктивності, зменшення експлуатаційних (поточних) витрат і покращання трудових стосунків;

- регулювання певних ризиків (таких, як ризики, що виникають при великих вибухах) повинно узгоджуватися на наднаціональному рівні в зв'язку з

масштабом ресурсних затрат і з тим, що будь-яка невідповідність в суті і використанні таких положень приводить до «викривлень» у конкуренції і впливає на ціни товарів.

Україна не являється членом ЄС, але неодноразово на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Однією з умов прийняття нових країн до ЄС є відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні ведеться активна робота по узгодженню вимог законів та інших нормативно-правових актів директивам ЄС.

Також ведеться активна робота щодо розвитку та удосконалення правової бази охорони праці, яка проводиться в країнах членах СНД. Важливу роль у цій роботі відіграють модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. *Мета цих законів сприяти зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.*

Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів

Терміном "охорона праці" у вузькому розумінні завжди визначалося створення для працівників здорових та безпечних умов праці (див. зазначену вище роботу, с. 446). Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. в ст. 1 так визначає охорону праці: "Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі роботи". Виходячи зі змісту закону та інших зазначених вище нормативно-правових актів, більш доцільно, на нашу думку, замість терміна "охорона праці" у вузькому розумінні вживати термін "охорона здоров'я працівників на виробництві", оскільки фактично метою таких заходів є саме охорона здоров'я працівника, збереження його працездатності на виробництві під час виконання трудових обов'язків.

Останнім часом вимоги з охорони здоров'я часто не дотримуються підприємствами різних організаційно-правових форм, які використовують працю найманих працівників. Чимало керівників підприємств безвідповідально ставляться до обов'язків щодо створення здорових і безпечних умов праці, часто розглядають ці питання як другорядні. Лише за два місяці 1999 р. інспектори Держнаглядохоронпраці виявили понад 340 тис. порушень правил безпечного ведення робіт. Через наявну загрозу життю заборонялася робота понад 17 тисяч підприємств та об'єктів (Праця і зарплата. — 1999. — №8. — Квітень).

Згідно зі ст. 24 Конституції України жінки мають рівні з чоловіками права і свободи. Рівноправність жінок у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм рівних з чоловіками можливостей у професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. З метою фактичного забезпечення рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав.

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці. Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. №256 (Законодавство України про охорону праці: збірник нормативних актів. - К., 1995. - Т. 3. - С. 32).

Забороняється також застосування жіночої праці на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізич-них робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється залучення жінок до підймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. №241 (Законодавство України про охорону праці: збірник нормативних актів. — К., 1995. — Т. 3. — С. 61). Граничними нормами підймання і переміщення вантажів вважаються при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) — 10 кг, а якщо робота пов'язана з постійним підйманням і переміщенням вантажів протягом робочої зміни — 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні — 350 кг, з підлоги — 175 кг.

Законодавство обмежує застосування праці жінок у нічний час. Така праця допускається тільки в тих галузях народного господарства, де це зумовлюється особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. До роботи у нічний час можуть залучатися жінки: медичні працівники, робітниці підприємств харчової промисловості. Таке залучення жінок до роботи у нічний час викликано особливою необхідністю, але має постійний, а не тимчасовий характер. Правила про обмеження застосування праці жінок у нічний час, як правило, порушуються на підприємствах приватної форми власності.

Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (ст. 175КЗпП).

Згідно зі ст. 178 КЗпП вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

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

Вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до 3 років, не можуть залучатися до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також не допускається направлення їх у відрядження. Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (статті 176, 177КЗпП).

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 3 років, а одиноким матерям за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (за наявністю медичного висновку — до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства. Але і в цьому випадку звільнення допускається з обов'язковим працевлаштуванням.

Обов'язкове працевлаштування зазначених категорій жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше 3 місяців від дня закінчення строкового трудового договору (ст. 184 КЗпП).

Жінкам надаються оплачувані відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ненормальних пологів або народження двох чи більше дітей — 70) календарних днів після пологів, які обчислюються сумарно і надаються жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, надаються відпустки тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів, які обчислюються сумарно до пологів з оплатою в розмірі повного заробітку, незалежно від стажу та місця роботи (ст. 30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"). Після відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами за бажанням жінки їй надається частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку 3 років з виплатою за ці періоди допомоги за державним соціальним страхуванням.

У разі, коли дитина потребує домашнього догляду, жінці надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше, як до досягнення дитиною 6-річного віку.

За рахунок власних коштів підприємства, установи, організації можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати по догляду за дитиною більшої тривалості. .

У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році (ст. 180 КЗпП).

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку і відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки або осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною, повністю або частково в межах установленого періоду й оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховується як до загального, так і до

безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Однак до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

Неповнолітні, тобто особи, котрі не досягли віку 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Нарівні з цим для них встановлено додаткові пільги і гарантії трудових прав.

В інтересах охорони здоров'я неповнолітніх забороняється застосування їх праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. №46 (Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 1997. - №11-12. - С. 850).

Забороняється також залучати осіб, молодших 18 років, до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці норми диференційовано залежно від статі та віку неповнолітніх працівників і затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. №59 (Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. — 1996. — №6).

Усі особи, молодші 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

Норми виробітку для робітників до 18 років встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників, пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років (ст. 193 КЗпП). Заробітна плата працівникам, молодшим 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Забороняється залучати працівників, молодших 18 років, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Працівникам віком до 18 років щорічні відпустки надаються у зручний для них час тривалістю 31 календарний день. Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання 6-місячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Звільнення працівників, молодших 18 років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою відповідного комітету у справах неповнолітніх (комітети і служби у справах неповнолітніх створено відповідно до Закону України від 25 січня 1995 р. "Про органи і служби у справах неповнолітніх і спеціальні установи для неповнолітніх"). При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Особи зі зниженою працездатністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і обов'язків. Згідно із Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21 березня 1991 р. дискримінація інвалідів заборонена і переслідується законом (ст.1).

Інвалідами вважаються особи зі стійким розладом функцій організму внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, та які потребують соціальної допомоги і захисту. Як міра втрати

здоров'я інвалідність визначається шляхом експертного обстеження медико-соціальними експертними комісіями МОЗ. Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. №221 (ЗП України. - 1994. - №8. - Ст. 190).

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах із звичайними умовами праці, в цехах і на ділянках, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його (інваліда) перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я інвалідів.

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

Постановою Кабінету Міністрів України від 3 травня 1995 р. №314 затверджено Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів (ЗП України. — 1995. — №7. — Ст. 181), яким передбачено, що робоче місце інваліда — це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі на підприємстві незалежно від форм власності та господарювання, де створено необхідні умови для праці інваліда. Робоче місце інваліда може бути звичайним, якщо за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда воно може бути використано для його працевлаштування, і спеціалізованим, тобто обладнаним спеціальним технічним оснащенням, пристосуваннями і пристроями для праці інвалідів залежно від анатомічних дефектів чи нозологічних форм захворювання та з урахуванням рекомендації медико-соціальної експертної комісії, професійних навичок і знань інваліда.

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

Тема: Травматизм та професійні захворювання.

Розслідування нещасних випадків.

Розслідуванню підлягають раптові погіршення стану здоров'я, поранення, травми, у тому числі отримані внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострі професійні захворювання і гострі професійні та інші отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, інші ушкодження, отримані внаслідок аварій, пожеж, стихійного лиха (землетруси, зсуви, повені, урагани та

інші надзвичайні події), контакту з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори, що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менш як на один робочий день, а також випадки смерті на підприємстві.

Про кожний нещасний випадок свідок, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинні негайно повідомити безпосереднього керівника робіт чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів до надання необхідної допомоги.

Керівник робіт (уповноважена особа підприємства) у свою чергу зобов'язаний:

- терміново організувати надання медичної допомоги потерпілому, у разі необхідності доставити його до лікувально-профілактичного закладу;
- повідомити про те, що сталося, роботодавця, відповідну профспілкову організацію;
- зберегти до прибуття комісії з розслідування обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент події (якщо це не загрожує життю і здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків), а також вжити заходів до недопущення подібних випадків.

Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок, крім випадків із смертельним наслідком та групових, організує його розслідування і утворює комісію з розслідування.

У разі групового нещасного випадку, нещасного випадку із смертельним наслідком, роботодавець зобов'язаний негайно передати засобами зв'язку повідомлення за встановленою формою:

- відповідному територіальному органу Держгірпромнагляду;
- відповідному органу прокуратури за місцем виникнення нещасного випадку;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду;
- органу, до сфери управління якого належить це підприємство (у разі його відсутності - відповідній місцевій держадміністрації або виконавчому органу місцевого самоврядування);
- відповідній установі (закладу) санітарно-епідеміологічної служби у разі виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь);
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий;
- вищестоящому профспілковому органу;
- відповідному органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та іншим органам (у разі необхідності).

Такі нещасні випадки підлягають спеціальному розслідуванню.

До складу комісії з розслідування включаються:

- керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа (спеціаліст), на яку роботодавцем покладено виконання функцій спеціаліста з питань охорони праці (голова цієї комісії),
- керівник структурного підрозділу або головний спеціаліст,
- представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки,
- інші особи.

У разі настання нещасного випадку з можливою інвалідністю до складу комісії з розслідування включається також представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії з розслідування включається також спеціаліст відповідної установи (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби та відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

Потерпілий або його довірена особа має право брати участь в розслідуванні нещасного випадку.

У разі настання нещасного випадку з особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, за умови добровільної сплати нею внесків на державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві розслідування організує відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду. Головою комісії з розслідування призначається представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду, а до складу цієї комісії включається потерпілий або його довірена особа, спеціаліст з охорони праці відповідної місцевої держадміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування, представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий.

Комісія з розслідування зобов'язана протягом трьох діб:

- обстежити місце нещасного випадку, опитати свідків і осіб, які причетні до нього, та одержати пояснення потерпілого, якщо це можливо;
- визначити відповідність умов і безпеки праці вимогам нормативно-правових актів про охорону праці;
- з'ясувати обставини і причини, що призвели до нещасного випадку, визначити, пов'язаний чи не пов'язаний цей випадок з виробництвом;
- визначити осіб, які допустили порушення нормативно-правових актів про охорону праці, а також розробити заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам;
- скласти акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 у двох примірниках, а також акт за формою Н-1 або акт за формою НТ про потерпілого у шести примірниках і передати його на затвердження роботодавцю;
- у випадках виникнення гострих професійних захворювань (отруєнь), крім акта за формою Н-1, складається також карта обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5.

До першого примірника акта розслідування нещасного випадку за формою Н-5 (далі - акт розслідування нещасного випадку) додаються акт за формою Н-1 або НТ, пояснення свідків, потерпілого, витяги з експлуатаційної документації, схеми, фотографії та інші документи, що характеризують стан робочого місця (устаткування, машини, апаратура тощо), у разі необхідності також медичний висновок про наявність в організмі потерпілого алкоголю, отруйних чи наркотичних речовин.

Нещасні випадки, про які складаються акти за формою Н-1 або НТ, беруться на облік і реєструються роботодавцем у спеціальному журналі.

Роботодавець повинен розглянути і затвердити акти за формою Н-1 або НТ протягом доби після закінчення розслідування, а щодо випадків, які сталися за межами підприємства, - протягом доби після одержання необхідних матеріалів.

Затверджені акти протягом трьох діб надсилаються:

- потерпілому або його довірєній особі разом з актом розслідування нещасного випадку;
- керівникові цеху або іншого структурного підрозділу, дільниці, місця, де стався нещасний випадок, для здійснення заходів щодо запобігання подібним випадкам;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду разом з копією акта розслідування нещасного випадку;
- відповідному територіальному органу Держгірпромнагляду;;
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий;
- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства або посадовій особі (спеціалісту), на яку роботодавцем покладено виконання функцій спеціаліста з питань охорони праці.

Копія акта за формою Н-1 надсилається органу, до сфери управління якого належить підприємство. У разі виявлення гострого професійного захворювання копія акта за формою Н-1 та карта обліку гострого професійного захворювання за формою П-5 надсилається також до відповідної установи державної санітарно-епідеміологічної служби.

Акти розслідування нещасного випадку, акти за формою Н-1 або НТ разом з матеріалами розслідування підлягають зберіганню протягом 45 років на підприємстві, працівником якого є (був) потерпілий.

По закінченні періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 і в десятиденний термін надсилає його організаціям і посадовим особам, яким надсилався акт за формою Н-1 або НТ. Повідомлення про наслідки нещасного випадку обов'язково додається до акта за формою Н-1 або НТ і підлягає зберіганню разом з ним.

Порядок проведення спеціального розслідування нещасного випадку

Спеціальне розслідування організовує роботодавець (якщо постраждав сам роботодавець, - орган, до сфери управління якого належить підприємство, а у разі його відсутності - відповідна місцева держадміністрація або виконавчий орган місцевого самоврядування). Розслідування проводиться комісією із спеціального розслідування, яка призначається наказом керівника територіального органу Держнаглядохоронпраці за погодженням з органами, представники яких входять до складу цієї комісії.

До складу комісії із спеціального розслідування включаються: посадова особа органу державного нагляду за охороною праці (голова комісії), представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду, представники органу, до сфери управління якого належить підприємство, а у разі його відсутності - відповідної місцевої держадміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування, роботодавця, профспілкової організації, членом якої є потерпілий, вищестоящого профспілкового органу або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, а у разі розслідування випадків виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліст відповідної установи (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби.

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, характеру і можливих наслідків аварії тощо) до складу комісії із спеціального розслідування можуть бути включені спеціалісти відповідного органу з питань захисту населення і

територій від надзвичайних ситуацій, представники органів охорони здоров'я та інших органів.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло 2 - 4 особи, проводиться комісією, яка призначається наказом керівника Держгірпромнагляду, і або його територіального органу, а випадку, під час якого загинуло 5 і більше осіб або травмовано 10 і більше осіб, проводиться комісією, яка призначається наказом Держгірпромнагляду, якщо з цього приводу не було прийнято спеціального рішення Кабінету Міністрів України.

Спеціальне розслідування нещасних випадків проводиться протягом не більше 10 робочих днів. У разі необхідності встановлений термін може бути продовжений органом, який призначив розслідування.

За результатами розслідування складається акт спеціального розслідування за формою Н-5, а також оформляються інші матеріали, передбачені Положенням, у тому числі карта обліку професійного захворювання (отруєння) на кожного потерпілого за формою П-5, якщо нещасний випадок пов'язаний з гострим професійним захворюванням (отруєнням).

Акт за формою Н-1 або НТ на кожного потерпілого складається відповідно до акта спеціального розслідування у двох примірниках, підписується головою та членами комісії із спеціального розслідування і затверджується роботодавцем протягом доби після одержання цих документів.

Для встановлення причин нещасних випадків і розроблення заходів щодо запобігання подібним випадкам комісія із спеціального розслідування має право вимагати від роботодавця утворення експертної комісії із залученням до її роботи за рахунок підприємства експертів - спеціалістів науково-дослідних, проектно-конструкторських та інших організацій, органів виконавчої влади та державного нагляду за охороною праці.

Перший примірник матеріалів розслідування залишається на підприємстві. Потерпілому або членам його сім'ї, довірєній особі надсилається затверджений акт за формою Н-1 або НТ разом з копією акта спеціального розслідування нещасного випадку.

Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин

Роботодавець на підставі актів за формою Н-1 складає державну статистичну звітність про потерпілих за формою, затвердженою Держкомстатом, і подає її в установленому порядку відповідним організаціям, а також несе відповідальність за її достовірність згідно із законодавством.

Роботодавець зобов'язаний проводити аналіз причин нещасних випадків за підсумками кварталу, півріччя і року та розробляти і здійснювати заходи щодо запобігання подібним випадкам.

Органи, до сфери управління яких належать підприємства, місцеві держадміністрації, виконавчі органи місцевого самоврядування зобов'язані аналізувати обставини і причини нещасних випадків за підсумками півріччя і року, доводити результати цього аналізу до відома підприємств, що належать до сфери їх управління, а також розробляти і здійснювати заходи щодо запобігання подібним випадкам.

Органи державного управління, державного нагляду за охороною праці, Фонд та профспілкові організації в межах своєї компетенції перевіряють ефективність профілактики нещасних випадків, вживають заходів до виявлення та усунення порушень.

Підприємства, органи, до сфери управління яких належать підприємства, а також Фонд ведуть облік усіх пов'язаних з виробництвом нещасних випадків.

Розслідування та облік професійних захворювань

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

Професійний характер захворювання визначається експертною комісією у складі спеціалістів лікувально-профілактичного закладу, якому надано таке право МОЗ.

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

Роботодавець організовує розслідування кожного випадку виявлення професійного захворювання протягом десяти робочих днів з моменту одержання повідомлення.

Розслідування випадку професійного захворювання проводиться комісією у складі представників: відповідної установи (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби (голова комісії); лікувально-профілактичного закладу; підприємства; профспілкової організації, членом якої є хворий; або уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, якщо хворий не є членом профспілки; відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

Комісія з розслідування зобов'язана:

- скласти програму розслідування причин професійного захворювання;
- розподілити функції між членами комісії;
- розглянути питання про необхідність залучення до її роботи експертів;
- провести розслідування обставин та причин професійного захворювання;
- скласти акт розслідування за формою П-4, у якому зазначити заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання, забезпечення нормалізації умов праці, а також назвати осіб, які не виконали відповідні вимоги (правила, гігієнічні регламенти).

Акт розслідування причин професійного захворювання складається комісією з розслідування у шести примірниках протягом трьох діб після закінчення розслідування та надсилається роботодавцем хворому, лікувально-профілактичному закладу, який обслуговує це підприємство, робочому органу виконавчої дирекції Фонду та профспілковій організації, членом якої є хворий. Один примірник акта надсилається відповідній установі (закладу) державної санітарно-епідеміологічної служби для аналізу і контролю за здійсненням заходів.

Перший примірник акта розслідування залишається на підприємстві, де зберігається протягом 45 років.

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

санітарних норм і правил, що призвели до виникнення професійного захворювання.

Реєстрація та облік випадків професійних захворювань ведеться в спеціальному журналі. До цього журналу також вносяться дані щодо працездатності кожного працівника, в якого виявлено професійне захворювання.

Установи (заклади) державної санітарно-епідеміологічної служби на підставі актів розслідування випадків професійних захворювань складають карти обліку професійних захворювань за формою П-5. Ці карти і записи на магнітних носіях зберігаються у відповідній установі (закладі) державної санітарно-епідеміологічної служби та в МОЗ протягом 45 років.

Розслідування та облік аварій

Про аварію свідок повинен негайно повідомити безпосереднього керівника робіт або іншу посадову особу підприємства, які в свою чергу зобов'язані повідомити роботодавця.

Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані діяти згідно з планом ліквідації аварії, вжити першочергових заходів щодо рятування потерпілих і надання їм медичної допомоги, запобігання подальшому поширенню аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей.

На підприємстві згідно з вимогами законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та охорони праці повинні бути розроблені і затверджені роботодавцем:

- план попередження надзвичайних ситуацій, у якому визначаються можливі аварії та інші надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру, прогнозуються наслідки, визначаються заходи щодо їх ліквідації, терміни виконання, а також сили і засоби, що для цього залучаються;
- план ліквідації аварій (надзвичайних ситуацій), у якому перелічуються всі можливі аварії та інші надзвичайні ситуації, визначаються дії посадових осіб і працівників підприємства під час їх виникнення, обов'язки працівників професійних аварійно-рятувальних служб або працівників інших підприємств, які залучаються до ліквідації надзвичайних ситуацій.

Роботодавець або уповноважена ним особа зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальний орган Держнаглядохоронпраці, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву держадміністрацію або виконавчий орган місцевого самоврядування, штаб цивільної оборони та з надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а в разі травмування або загибелі працівників також відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду.

Розслідування аварій з нещасними випадками проводиться згідно вимог Положення про розслідування нещасних випадків.

Розслідування аварій без нещасних випадків проводиться комісіями з розслідування, що утворюються.

Головою комісії призначається представник органу, до сфери управління якого належить підприємство, місцевого органу виконавчої влади або представник органу державного нагляду за охороною праці чи МНС.

У ході розслідування комісія з розслідування визначає характер аварії, з'ясовує обставини, що спричинили її, встановлює факти порушення вимог законодавства та нормативних актів з питань охорони праці, цивільної оборони,

правил експлуатації устаткування та технологічних регламентів, визначає якість виконання будівельно-монтажних робіт або окремих вузлів, конструкцій, їх відповідність вимогам технічних і галузевих нормативних актів та проекту, встановлює осіб, що несуть відповідальність за виникнення аварії, намічає заходи щодо ліквідації її наслідків та запобігання подібним аваріям.

Комісія з розслідування зобов'язана протягом десяти робочих днів розслідувати аварію і скласти акт за формою Н-5. Шкода, заподіяна аварією, визначається з урахуванням втрат, зазначених у додатку Положення про розслідування.

Залежно від характеру аварії у разі необхідності проведення додаткових досліджень або експертизи зазначений термін може бути продовжений органом, який призначив комісію.

За результатами розслідування аварії роботодавець видає наказ, яким відповідно до висновків комісії з розслідування затверджує заходи щодо запобігання подібним аваріям і притягає до відповідальності працівників за порушення законодавства про охорону праці.

Перший примірник акта розслідування аварії, внаслідок якої не сталося нещасного випадку, зберігається на підприємстві до завершення термінів здійснення заходів, визначених комісією з розслідування, але не менше двох років.

Роботодавець зобов'язаний проаналізувати причини аварії та розробити заходи щодо запобігання подібним аваріям у подальшому.

Державна статистична звітність щодо аварій затверджується Держкомстатом за поданням Держнаглядохоронпраці.

Письмову інформацію про здійснення заходів, запропонованих комісією з розслідування, роботодавець подає організаціям, представники яких брали участь у розслідуванні, у терміни, зазначені в акті розслідування аварії.

Основні причини травматизму та професійних захворювань

Основні причини виробничого травматизму

Причини виробничого травматизму поділяють на:

- організаційні
- технічні
- санітарно-гігієнічні
- психофізіологічні

Організаційні причини: відсутність або неякісне проведення навчання з питань охорони праці; відсутність контролю; порушення вимог інструкцій, правил, норм, стандартів; невиконання заходів щодо охорони праці; порушення технологічних регламентів, правил експлуатації устаткування, транспортних засобів, інструменту; порушення норм і правил планово-попереджувального ремонту устаткування; недостатній технічний нагляд за небезпечними роботами; використання устаткування, механізмів та інструменту не за призначенням.

Технічні причини: невідповідність вимогам безпеки або несправність виробничого устаткування, механізмів, інструменту; недосконалість технологічних процесів; конструктивні недоліки устаткування, недосконалість або відсутність захисних загороджень, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування.

Санітарно-гігієнічні причини: підвищений вміст у повітрі робочих зон шкідливих речовин; недостатнє чи нераціональне освітлення; підвищені рівні шуму, вібрації, інфра- та ультразвуку; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень; порушення правил особистої гігієни тощо.

Психофізіологічні причини: помилкові дії внаслідок втоми працівника через надмірну важкість і напруженість роботи; монотонність праці; хворобливий стан працівника; необережність; невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваній техніці чи виконуваній роботі.

Основні причини нещасних випадків та аварій на виробництві в Україні - організаційні, вони значно перевищують технічні та психофізіологічні. Санітарно-гігієнічні причини як правило призводять до професійних захворювань.

Основні заходи щодо попередження та усунення причин виробничого травматизму і професійної захворюваності поділяються на технічні та організаційні.

До **технічних заходів** належать заходи з виробничої санітарії, виробничої та пожежної безпеки.

Заходи з *виробничої санітарії* передбачають створення комфортного мікроклімату шляхом влаштування відповідних систем опалення, вентиляції, кондиціювання повітря; теплоізоляцію конструкцій будівель та технологічного устаткування; заміну шкідливих речовин та матеріалів нешкідливими; забезпечення оптимальної концентрації аероіонів; герметизацію шкідливих процесів; зниження рівнів шуму, інфразвуку, ультразвуку, вібрації, електромагнітних та електростатичних полів, іонізуючого випромінювання; влаштування раціонального освітлення; забезпечення необхідного режиму праці та відпочинку, санітарного та побутового обслуговування.

До заходів з *виробничої безпеки* належать: розроблення та впровадження безпечного устаткування; механізація та автоматизація технологічних процесів; використання запобіжних пристосувань, автоматичних блокувальних засобів; правильне та зручне розташування органів керування устаткуванням; розроблення та впровадження систем автоматичного регулювання, контролю та керування технологічними процесами; запровадження принципово нових нешкідливих та безпечних технологічних процесів.

До заходів з *пожежної безпеки* належать: запровадження системи попередження пожеж та системи протипожежного захисту.

До організаційних заходів належать: правильна організація роботи, навчання, контролю та нагляду з охорони праці; дотримання трудового законодавства, нормативно-правових актів з охорони праці; впровадження безпечних методів та наукової організації праці; проведення оглядів, лекційної та наочної агітації і пропаганди з питань охорони праці; організація планово-попереджувального ремонту устаткування, обладнання, технічних систем.

Вимоги безпеки до виробничого обладнання та до технологічних процесів

Безпека виробничого обладнання

Безпека виробничого обладнання забезпечується:

вибором принципів дії, джерел енергії, параметрів робочих процесів; мінімізацією енергії, що споживається чи накопичується;

застосуванням вмонтованих в конструкцію засобів захисту та інформації про можливі небезпечні ситуації;

застосуванням засобів автоматизації, дистанційного керування та контролю;
дотриманням ергономічних вимог, обмеженням фізичних та нервово психологічних навантажень працівників.

Виробниче обладнання при роботі як самостійно, так і в складі технологічних комплексів повинно відповідати вимогам безпеки протягом всього періоду його експлуатації.

Матеріали конструкції виробничого обладнання не повинні бути фактором можливої небезпечної та шкідливої дії на організм працюючих, які виникають в процесі роботи обладнання навантаження в окремих його елементах не повинні досягати небезпечних значень. При неможливості реалізації останньої вимоги в конструкції обладнання необхідно передбачати засоби захисту, огороження і т. ін.

Небезпечні зони виробничого обладнання (рухомі вузли, елементи з високою температурою тощо) як потенційні джерела небезпеки травматизму повинні бути огорожені відповідно до ГОСТ 12.2.062-81, а також теплоізольовані або розміщені в місцях, що виключають контакт з ними персоналу.

Зажимні, вантажно-захоплювальні та вантажно-підіймальні пристрої, тощо повинні виключати можливість виникнення небезпеки при раптовому відключенні електроенергії, а також самовільну зміну стану цих пристроїв при відновленні енергоживлення.

В разі потреби, виробниче обладнання повинно бути пожежовибухобезпечним та не накопичувати зарядів статичної електрики в небезпечних для працюючих кількостях.

Виробниче обладнання, робота якого супроводжується виділенням шкідливих речовин чи організмів або пожежо- та вибухонебезпечних речовин, повинно включати у себе вмонтовані пристрої для локалізації цих виділень. За відсутності таких пристроїв, в конструкції обладнання мають бути передбачені місця для підключення автономних пристроїв локалізації виділень. За необхідності згадані пристрої мають бути виконані з урахуванням чинних вимог щодо стану повітря робочої зони та захисту довкілля.

Якщо виробниче обладнання є джерелом шуму, ультра та інфразвуку, вібрації, виробничих випромінювань (електромагнітних, лазерних тощо), то воно повинно бути виконано таким чином, щоб дія на працюючих перерахованих шкідливих виробничих факторів не перевищувала меж, встановлених відповідними чинними нормативами.

Виробниче обладнання повинно бути забезпечене місцевим освітленням, виконаним відповідно до вимог чинних нормативів з урахуванням конкретних виробничих умов, якщо його відсутність може спричинювати перенапруження органів зору або інші небезпеки, пов'язані з експлуатацією цього обладнання.

Однією із складових безпеки виробничого обладнання є конструкція робочого місця, його розміри, взаємне розміщення органів управління, засобів відображення інформації, допоміжного обладнання тощо. Розробляючи конструкції робочого місця слід дотримуватися вимог ГОСТ 12.2.032-78, ГОСТ 12.2.033-84, ГОСТ 12.2.049-80, ГОСТ 12.2.061-81 та інших чинних нормативів. При цьому розміри робочого місця і його елементів мають забезпечувати виконання операцій в зручних робочих позах і не ускладнювати рухи працюючих. Перевагу слід віддавати виконанню робочих операцій в сидячому положенні, або

періодичній зміні положень сидючи та стоячи — якщо виконання робіт не вимагає постійного переміщення працівника. Конструкція крісла і підставки для ніг повинна відповідати існуючим ергономічним вимогам.

Система управління виробничим обладнанням має забезпечувати надійне і безпечне його функціонування на всіх режимах роботи і при можливих зовнішніх впливах, передбачених ТЗ. На робочих місцях повинні бути написи, схеми та інші засоби інформації щодо послідовності керуючих дій. Конструкція і розміщення засобів попередження про небезпечні ситуації повинні забезпечувати безпомилкове, достовірне і швидке сприйняття інформації.

Центральний пульт управління технологічним комплексом обладнується сигналізацією, мнемосхемою або іншими засобами відображення інформації про порушення нормального режиму функціонування кожної одиниці виробничого обладнання, засобами аварійної зупинки всього комплексу або окремих його одиниць—якщо це не призведе до подальшого розвитку аварійної ситуації.

Пуск виробничого обладнання в роботу, а також повторний пуск після його зупинки, незалежно від причини, має бути можливим тільки шляхом маніпулювання органами управління пуском. Органи аварійної зупинки після спрацювання повинні залишатися в положенні зупинки до їх повернення у вихідне положення обслуговуючим персоналом. Повернення органів аварійної зупинки у вихідне положення не повинно приводити до пуску обладнання.

Повне чи часткове припинення енергопостачання з наступним його відновленням, а також пошкодження мережі управління енергопостачанням не повинно призводити до виникнення небезпечних ситуацій.

Засоби захисту, що входять в конструкції виробничого обладнання, повинні: забезпечувати можливість контролю їх функціонування; виконувати своє призначення безперервно в процесі роботи обладнання; діяти до нової нормалізації відповідного небезпечного чи шкідливого фактора, що спричинив спрацювання захисту; зберігати функціонування при виході з ладу інших засобів захисту. За необхідності включення засобів захисту до початку роботи виробничого обладнання, схемою управління повинні передбачатися відповідні блокування тощо.

Виробниче обладнання під час монтажу, ремонту, транспортування та зберігання якого застосовуються вантажопідіймальні засоби, повинно мати відповідні конструктивні елементи або позначені місця для приєднання вантажно-захоплювальних пристроїв з зазначенням маси обладнання. Якщо технічними умовами передбачено переміщення обладнання без застосування вантажопідіймальних засобів, то таке обладнання повинно мати відповідні елементи або форму для захоплення рукою.

ГОСТ 12.3.002-75. ССБТ. «Процессы производственные. Общие требования безопасности» — чинний нормативний документ з загальних вимог безпеки до виробничих процесів.

Безпека виробничих процесів

Безпека виробничих процесів визначається, у першу чергу, безпекою обладнання, яка забезпечується шляхом урахування вимог безпеки при складанні технічного завдання на його проектування, при розробці ескізного й робочого проекту, випуску та випробуваннях випробного зразка й передачі його у серійне виробництво згідно з ГОСТ 15.001-73 «Разработка и постановка продукции на производство. Основные положения».

Основними вимогами безпеки до технологічних процесів є: усунення безпосереднього контакту працюючих з вихідними матеріалами, заготовками, напівфабрикатами, готовою продукцією та відходами виробництва, що є вірогідними чинниками небезпек; заміна технологічних процесів та операцій, що пов'язані з виникненням небезпечних та шкідливих виробничих факторів, процесами і операціями, за яких зазначені фактори відсутні або характеризуються меншою інтенсивністю; комплексна механізація та автоматизація виробництва, застосування дистанційного керування технологічними процесами і операціями за наявності небезпечних та шкідливих виробничих факторів; герметизація обладнання; застосування засобів колективного захисту працюючих; раціональна організація праці та відпочинку з метою профілактики монотонності й гіподинамії, а також обмеження важкості праці; своєчасне отримання інформації про виникнення небезпечних та шкідливих виробничих факторів на окремих технологічних операціях (системи отримання інформації про виникнення небезпечних та шкідливих виробничих факторів необхідно виконувати за принципом пристроїв автоматичної дії з виводом на системи попереджувальної сигналізації); впровадження систем контролю та керування технологічним процесом, що забезпечують захист працюючих та аварійне відключення виробничого обладнання; своєчасне видалення і знешкодження відходів виробництва, що є джерелами небезпечних та шкідливих виробничих факторів, забезпечення пожежної й вибухової безпеки.

При визначенні необхідних засобів захисту потрібно керуватися вказівками відповідних розділів стандарту ССБТ за видами виробничих процесів та групами виробничого обладнання, що використовується у цих процесах. Перелік діючих стандартів стосовно процесів дається у покажчиках Держстандарту, що видаються кожен рік.

Вимоги безпеки при проведенні технологічного процесу повинні бути передбачені у технологічній документації. Контроль повноти викладення цих вимог повинен здійснюватися відповідно до вказівок РД 50-134-78. Загальні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки виробничих процесів визначені ГОСТ 12.1.004-91, а вибухової безпеки - ГОСТ 12.1.010-76.

Виробничі будівлі та споруди, залежно від вибраного архітектурно-будівельного та об'ємно-планувального вирішення, можуть впливати на формування умов праці: вимог до освітлення, шуму, мікроклімату, загазованості та запиленості повітряного середовища, виробничих випромінювань.

У виробничому приміщенні умови праці залежать від таких факторів, як розташування технологічного обладнання, організація робочого місця, сировина та заготовки, готова продукція. У кожному конкретному випадку вимоги безпеки до виробничих приміщень та площадок формуються, виходячи з вимог діючих будівельних норм та правил.

Рівні небезпечних та шкідливих виробничих факторів на робочих місцях повинні відповідати вимогам стандартів безпеки за видами небезпечних та шкідливих факторів. Робочі місця повинні мати рівні та показники освітленості, встановлені діючими будівельними нормами та правилами ДБН В2.5-28-2006..

Розташування виробничого обладнання, вихідних матеріалів, заготовок, напівфабрикатів, готової продукції та відходів виробництва у виробничих приміщеннях і на робочих місцях не повинно являти собою небезпеку для персоналу. Відстані між одиницями обладнання, а також між обладнанням та

стінами виробничих приміщень, будівель і споруд повинна відповідати вимогам діючих норм технологічного проектування, будівельним нормам та правилам.

Зберігання вихідних матеріалів, заготовок, напівфабрикатів, готової продукції та відходів виробництва потребує розробки і реалізації системи заходів, що виключають виникнення небезпечних та шкідливих виробничих факторів; використання небезпечних пристроїв для їх зберігання; механізацію та автоматизацію вантажно-розвантажувальних робіт тощо.

При транспортуванні вихідних матеріалів, заготовок, напівфабрикатів, готової продукції та відходів виробництва необхідно забезпечувати використання безпечних транспортних комунікацій, застосування засобів пересування вантажів, що виключають виникнення небезпечних та шкідливих виробничих факторів, механізацію та автоматизацію перевезення. При цьому потрібно враховувати вимоги ГОСТ 12.2.022-80 «Конвейеры. Общие требования безопасности», ГОСТ 12.3.020-80 «Процессы перемещения грузов на предприятиях. Общие требования безопасности».

До факторів, що визначають умови праці, відносяться також раціональні методи технології організації виробництва. Зокрема, велику роль відіграє зміст праці, форми побудови трудових процесів, ступінь спеціалізації працюючих при виконанні виробничих процесів, вибір режимів праці та відпочинку дисципліна праці, психологічний клімат у колективі, організація санітарного и побутового забезпечення працюючих відповідно до СНиП П-92—76.

У формуванні безпечних умов праці велике значення має врахування медичних протипоказань до використання персоналу у окремих технологічних процесах, а також навчання й інструктаж з безпечних методів проведення робіт.

До осіб, які допущені до участі у виробничому процесі, ставляться вимоги щодо відповідності їх фізичних, психофізичних і, в окремих випадках, антропометричних даних характеру роботи. Перевірка стану здоров'я працюючих має проводитися як при допуску їх до роботи, так і періодично згідно з чинними нормативами. Періодичність контролю за станом їх здоров'я повинна визначатися залежно від небезпечних та шкідливих факторів виробничого процесу в порядку, встановленому Міністерством охорони здоров'я.

Особи, які допускаються до участі у виробничому процесі, повинні мати професійну підготовку (у тому числі з безпеки праці), що відповідає характеру робіт. Навчання працюючих з безпеки праці проводять на всіх підприємствах і в організаціях незалежно від характеру та ступеня небезпеки виробництва відповідно до ДНАОП 0.00-4.12-99.

Основними напрямками забезпечення безпеки праці має бути комплексна механізація й автоматизація виробництва, це є передумовою але корінного покращання умов праці, зростання продуктивності праці та якості продукції, сприяє ліквідації відмінності між розумовою й фізичною працею. Але при автоматизації необхідно враховувати психічні та фізіологічні фактори, тобто узгоджувати функції автоматичних пристроїв з діяльністю людини-оператора. Зокрема, необхідно враховувати антропометричні дані останнього та його можливості до сприйняття інформації.

У автоматизованому виробництві необхідне також суворе виконання вимог безпеки під час ремонту й налагодження автоматичних машин та їх систем.

Одним з перспективних напрямів комплексної автоматизації виробничих процесів є використання промислових робот. При цьому між людиною та машиною (технологічним обладнанням) з'являється проміжна ланка —

промисловий робот, і система набуває такої структури: людина — промисловий робот — машина. У цьому випадку людина виводиться зі сфери постійного (протягом змін) безпосереднього контакту з виробничим обладнанням.

Тема: Аналіз та профілактика виробничого травматизму

Травматизм на виробництві не випадково почали прирівнювати до національного лиха. Він завдає не лише багато горя і страждань конкретним людям, їхнім рідним та близьким, а й безпосередньо впливає на економіку країни, бо ці особисті трагедії зливаються в чималі суспільні втрати, негативно позначаються на рівні життя народу.

За даними Міжнародної Організації Праці (МОП), щороку в світі фіксується близько 125 млн нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, у тому числі 10 млн з тяжкими і 220 тис. зі смертельними наслідками. На сьогоднішній день зареєстровано близько 60—150 млн випадків захворювань, пов'язаних з працею, 60 млн працівників піддаються впливу канцерогенних речовин, 500 млн працівників непрацездатні з причин невідповідності умов і стану безпеки праці санітарним вимогам.

Як свідчать статистичні дані, на підприємствах, в установах, організаціях України всіх форм власності щоденно травмується в середньому понад 200 працівників, з них близько 30 стають інвалідами і 5—6 осіб одержують травми зі смертельними наслідками. Випадки загибелі людей, зайнятих у суспільному виробництві, в Україні трапляються частіше, ніж у Великобританії в 6 разів, і частіше ніж у Японії — в 5.

Загальна сума відшкодування шкоди працівникам, які постраждали від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, сягає 350—400 млн грн. на рік, що за складних економічних умов сьогодення призводить до накопичення заборгованості з цих виплат і зростання соціальної напруженості в окремих регіонах.

Протягом багатьох років високим залишається **виробничий травматизм** на підприємствах Мінвуглепрому як за абсолютними ознаками, так і на 1 млн видобутого вугілля.

Якщо в 1976 р. на кожний видобутий мільйон тонн вугілля було травмовано 105 шахтарів, з них 2 смертельно, то в 1996 р. потерпіло 458 чоловік, у тому числі 5 загинули, тобто рівень травматизму зріс: зі смертельними наслідками — в 2,5 раза, а загальний — у 4,3 раза. При цьому видобуток вугілля скоротився з 218 до 70 млн т або в 3 рази. У центральному районі Донбасу, де розробляються крутоспадні пласти, цей показник ще вищий: на видобутий мільйон тонн вугілля там гине 13—14 шахтарів, або в 2,7 раза більше, ніж у середньому по галузі.

Нині 315 тис. шахтарів працюють під дією двох або більше шкідливих виробничих чинників. На 1 січня 2011 року в галузі зареєстровано 56,6 тис. професійно хворих.

Непослідовність реформ, нестача інвестицій зумовили глибоку кризу вугільної промисловості. В галузі створилася вкрай негативна ситуація у сфері охорони праці, зростає аварійність, знижується вуглевидобуток, різко погіршуються умови праці.

За прогнозними даними Донецького наукового центру гігієни праці та профілактики травматизму, якщо збережеться такий рівень умов праці, захворюваність шахтарів пневмоконіозом та хронічним пиловим бронхітом зросте

до 2020 р., в 10—15 разів, а компенсаційні виплати шахтарям внаслідок втрати здоров'я збільшаться у 25 разів.

Таким самим є становище й на підприємствах гірничо-металургійного комплексу: за останні роки рівень виробництва тут скоротився в 2,3 раза, а рівень травматизму зі смертельними наслідками зріс у цій же пропорції.

В агропромисловому комплексі щорічно гине 700—800 осіб, або 40% усіх смертельно травмованих у народному господарстві. Серед загиблих близько 250 чоловік — механізатори.

Тривалий період роботи в шкідливих умовах сприяє виникненню професійних захворювань.

Професійне захворювання вважається виявленим з того моменту, коли працівник, який захворів, змушений був уперше пройти курс лікування або втратив здатність працювати.

Крім професійних виділяють групу так званих **виробничо-обумовлених захворювань**. До них відносять хвороби, що в принципі не відрізняються від звичайних хвороб, однак несприятливі умови праці стимулюють виникнення деяких із них або загострюють їхній плин. Наприклад, в осіб, що виконують фізичну роботу в поганих умовах, частіше виникають такі захворювання, як радикуліт, варикозне розширення вен, виразкова хвороба шлунку і т.ін. Якщо ж робота вимагає великого нервово-психічного навантаження, то частіше виникають неврози і хвороби серцево-судинної системи.

Необхідно зазначити, що до гострих професійних захворювань належать захворювання, викликані впливом: хімічних чинників — гострий бронхіт, трахеїт, анемія тощо; іонізуючих випромінювань — гостра променева хвороба, гострі променеві ураження; фізичними — перенавантаженнями та перенапруженням органів і систем — радикуліт, міофасцит тощо.

Розглянемо **динаміку професійної захворюваності** на Україні.

Рівень захворюваності в Україні за 1989—1994 роки неухильно зростав. У 1994 р. випередив рівень 1989 р. в 7 разів і сягнув 6,7 на 10000 працюючих.

У наступні роки мало місце зниження рівня професійних захворювань (4,2 на 10000 працюючих у 1995 р.; 2,9 — у 1996 р.; 1,8 — у 1997 р.; 1,78 — у 1998 р.)*2.

Стабілізація профзахворюваності за останні роки пояснюється не поліпшенням умов праці, а різким зниженням чисельності тих, хто працює, неповною зайнятістю робітників протягом робочого дня, погіршенням медичних оглядів, розладом системи пріоритетного медичного обслуговування працівників, відсутністю профпатологів у містах і районах. А головне, що з'явилася нова для нашого суспільства проблема — масове приховування працівниками своїх захворювань від страху втратити роботу, та активне звертання у профіологічні заклади при звільненні або бажанні зупинити свою діяльність на певному етапі, але вже будучи соціально обумовленими інвалідами, що потребують значних матеріальних компенсацій.

Таке явище, коли рівень виробництва знижується, а кількість профзахворювань залишається великою, пояснюється насамперед різким погіршенням умов праці та ігноруванням профілактичних заходів.

Джерела такого стану речей закладені державною політикою в галузі охорони праці ще в Радянському Союзі, тому що свого часу замість оздоровлення умов праці держава пішла шляхом пільг та компенсацій тим, які працюють у шкідливих умовах.

Прагнення зробити розбудову підприємств дешевою призвело до економії коштів саме на охорону праці, а поступове підпорядкування медичної служби адміністрації підприємств призвело до приховування професійних захворювань та травматизму.

Тому таке стрімке зростання рівня професійної захворюваності не може пояснюватися лише погіршенням умов праці. За цим явищем стоїть можливість «регресійного позову» по професійному захворюванню, що з'явилася після появи нового законодавства про пільги. Фактом стали масові звернення пенсіонерів за встановленням зв'язку нинішніх порушень стану здоров'я із шкідливими умовами праці в минулому.

Високі показники неповністю відображають справжній рівень професійної захворюваності у порівнянні з розвинутими країнами. Наприклад, у США щорічно реєструється від 125 до 350 тисяч профзахворювань, а в Канаді — від 77 до 112 тисяч.

Якщо раніше основними чинниками, що перешкождали виявленню профзахворювань, були соціально-політичні, то зараз стали економічні.

Дослідження свідчать, що основне місце в структурі професійної захворюваності в Україні (70%) належить пиловим захворюванням легень, зокрема, пневмоконіозу, та хронічним бронхітам (основна частина з них припадає на підприємства вугільної промисловості); вібраційно-шумовій патології — вібраційній хворобі та невритам (до 10%), захворюванням опорно-рухового апарата (до 15%); значно менше поширена хімічна етіологія (3—5%).

Слід зазначити, що на долю жінок у всій профпатології, що виявляється в Україні, припадає 5—6% (700—750 випадків щорічно).

В останні роки МОЗ розглядає як пріоритетну проблему не лише чисто професійні захворювання, а й так звані виробничо-обумовлені або парaproфесійні захворювання, такі як гіпертонія, ішемічна хвороба серця, хвороби опорно-рухового апарата. Факторами ризику їх розвитку є шкідливі професійні чинники, фізичні чи невро-психічні перевантаження.

Розглянемо **травматизм на виробництві**, його причини та наслідки.

На підприємствах під час експлуатації обладнання та виконання технологічних процесів робітники можуть перебувати в небезпечних зонах.

Слід звернути увагу на те, що виробничі фактори (рухомі машини та механізми, рухомі частини виробничого обладнання та ін.) можуть сприяти заподіянню травм.

Небезпечним виробничим чинником називають такий виробничий фактор, діяння якого на працівника за певних умов призводить до травми чи різкого погіршення здоров'я.

Під **виробничою травмою** розуміють порушення анатомічної цілісності або фізіологічних функцій тканин чи органів людини внаслідок механічного, теплового, хімічного чи іншого впливу факторів виробничого середовища на організм людини в зв'язку з виконанням професійної праці, будь-якого виробничого завдання та громадського доручення.

Слід знати, що відповідно до впливу чинників виробничого середовища травми поділяють на механічні (забиті місця, переломи, рани та ін.), теплові (опіки, обмороження, теплові удари), хімічні (хімічні опіки, гостре отруєння, ядуха), електричні, комбіновані й ін. (наприклад, викликані яким-небудь випромінюванням). Відповідно до «Схеми розподілу виробничих травм за ступенем їх серйозності ушкоджень» і «Схеми розподілу гострих профотруєнь за

ступенем їх серйозності», травми підрозділяються на легкі, тяжкі і смертельні. Крім того, травми можуть бути груповими (якщо травмовано двох і більше працівників).

Сукупність виробничих травм називають виробничим травматизмом.

Подію, яка викликала травму, називають нещасним (нещасливим) випадком.

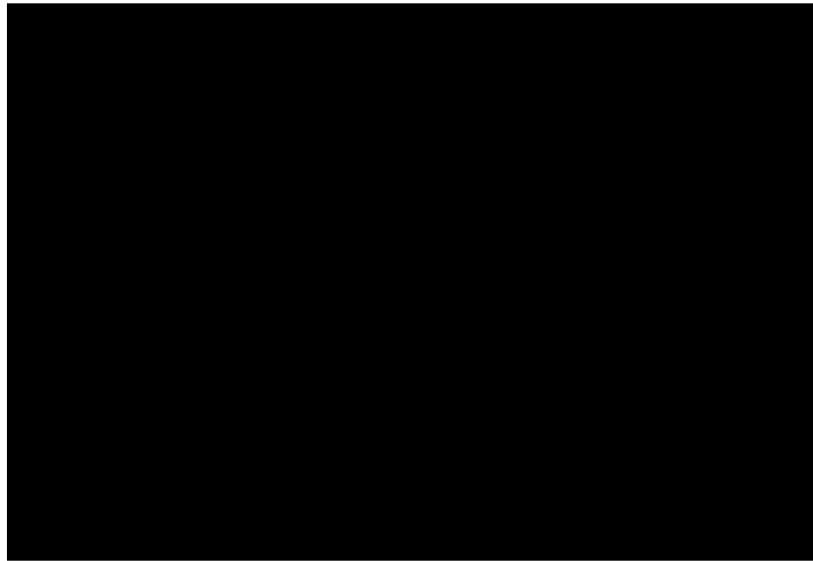


Рис. 1. Класифікація нещасних випадків

Нещасні випадки класифікуються за видами.

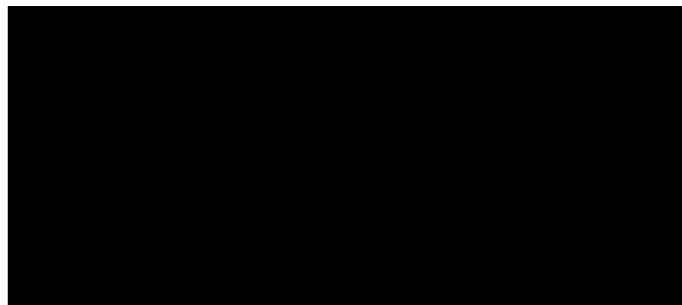


Рис. 2. Видова класифікація нещасних випадків

Слід ознайомитися з порядком розслідування й обліку нещасних випадків, професійних отруєнь і професійних захворювань на виробництві.

Згідно з **Положенням про розслідування та облік нещасних випадків**, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах та організаціях*³ розслідуванню підлягають травми, в тому числі отримані внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострі професійні отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та інші, що призвели до втрати працівником працездатності на один день чи більше або до необхідності перевести потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менше як на один день, а також випадки смерті на підприємстві.

За результатами розслідування складається акт за формою Н-І (див. додаток) і беруться на облік нещасні випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових (посадових) обов'язків, у тому числі у відрядженнях, а також ті, що сталися під час:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу, або за дорученням керівництва в неробочий час, під час відпустки, у вихідні та святкові дні;
- приведення в порядок знарядь виробництва, засобів захисту, одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особистої гігієни;
- проїзду на роботу на транспорті підприємства або на транспорті сторонньої організації, яка надала його;
- використання власного транспорту в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням власника;
- провадження дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий;
- ліквідації аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;
- надання підприємствам шефської допомоги;
- перебування на транспортному засобі або на його стоянці, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо причина нещасливого випадку пов'язана з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з дією на нього виробничого фактора чи середовища;
- прямування працівника до (між) об'єкта (ми) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням власника.

Про кожен нещасний випадок свідок, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинні терміново повідомити безпосередньому керівнику робіт чи іншій посадовій особі та вжити заходів до надання необхідної допомоги.

Керівник (посадова особа) у свою чергу зобов'язаний:

терміново організувати медичну допомогу потерпілому, в разі необхідності доставити його до лікувально-профілактичного закладу. Повідомити про те, що сталося, вищому керівництву. Якщо потерпілий є працівником іншого підприємства — повідомити власникові цього підприємства, в разі нещасного випадку, що стався внаслідок пожежі, — місцевим органам пожежної охорони, а при гострому професійному захворюванні (отруєнні) — санепідстанції; зберегти до прибуття комісії з розслідування обстановку на робочому місці та устаткування в такому стані, в якому вони були на момент події, а також вжити заходів до недопущення подібних випадків у ситуації, що склалася.

Лікувально-профілактичний заклад про кожне звернення потерпілого від нещасного випадку без направлення підприємства повинен протягом доби повідомити керівництву підприємства, де працює потерпілий, а в разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) — також санепідстанції.

Власник, одержавши повідомлення про нещасний випадок, організує його розслідування комісією, до складу якої включається: керівник (спеціаліст) служби охорони праці підприємства (голова комісії), керівник структурного підрозділу або головний спеціаліст, представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, а у разі гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліст санепідстанції.

На підприємствах, де немає спеціалістів з охорони праці, головою комісії з розслідування призначається посадова особа (спеціаліст), на яку наказом керівництва покладені функції з питань охорони праці в порядку сумісництва.

Комісія з розслідування нещасливого випадку зобов'язана протягом трьох днів:

- обстежити місце нещасного випадку, опитати свідків і осіб, які причетні до нього, та одержати пояснення потерпілого, якщо це можливо;

- розглянути й оцінити відповідність умов праці вимогам нормативних актів про охорону праці;
- установити обставини і причини, що призвели до нещасного випадку, визначити осіб, які допустили порушення нормативних актів, а також розробити заходи щодо запобігання подібним випадкам;
- скласти акт за формою Н-1 у п'яти примірниках і передати його на затвердження власникові.

До акта за формою Н-1 додаються пояснення свідків події, медичний висновок щодо діагнозу ушкодження здоров'я потерпілого в результаті нещасного випадку.

Затверджені акти протягом трьох діб надсилаються: потерпілому чи особі, яка представляє його інтереси; керівникові цеху або іншого структурного підрозділу, де стався нещасний випадок, для здійснення заходів щодо запобігання подібним випадкам; державному інспекторові охорони праці; профспівковій організації, членом якої є потерпілий; керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства, якому акт надсилається разом з іншими матеріалами розслідування.

Необхідно знати причини нещасного випадку. Виділяють такі причини нещасного випадку.

Технічні:

01 — конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва;

02 — конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність транспортних засобів;

03 — неякісна розробка чи відсутність проектної документації на будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, будівель, споруд, обладнання тощо;

04 — неякісне виконання будівельних робіт;

05 — недосконалість, невідповідність вимогам безпеки технологічного процесу;

06 — незадовільний технічний стан:

06.1 — виробничих об'єктів, будинків, споруд, території;

06.2 — засобів виробництва;

06.3 — транспортних засобів;

07 — незадовільний стан виробничого середовища.

Організаційні:

08 — незадовільне функціонування, недосконалість або відсутність системи управління охороною праці;

09 — недоліки під час навчання безпечним прийомам праці, в тому числі:

09.1 — відсутність або неякісне проведення інструктажу;

09.2 — допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці;

10 — неякісна розробка, недосконалість інструкцій з охорони праці чи їх відсутність;

11 — відсутність у посадових інструкціях функціональних обов'язків з питань охорони праці;

12 — порушення режиму праці та відпочинку;

13 — відсутність або неякісне проведення медичного обстеження;

14 — невжиття засобів індивідуального захисту через незабезпеченість ними;

15 — використання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, систем сигналізації, вентиляції, освітлення тощо;

16 — залучення до роботи працівників не за спеціальністю (професією);

- 17 — порушення технологічного процесу;
 - 18 — порушення вимог безпеки під час експлуатації устаткування, машин, механізмів тощо;
 - 19 — порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів;
 - 20 — порушення правил дорожнього руху;
 - 21 — незастосування засобів індивідуального захисту (за їх наявності);
 - 22 — незастосування засобів колективного захисту (за їх наявності);
 - 23 — порушення трудової і виробничої дисципліни, в тому числі:
 - 23.1 — невиконання посадових обов'язків;
 - 23.2 — невиконання вимог інструкцій з охорони праці.
- Психофізіологічні:*
- 24 — алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсикологічне отруєння;
 - 25 — низька нервово-психічна стійкість;
 - 26 — погані фізичні дані або стан здоров'я;
 - 27 — незадовільний «психологічний» клімат у колективі;
 - 28 — травмування внаслідок протиправних дій інших осіб;
 - 29 — інші.

Допомогу у з'ясуванні причини нещасливого випадку може надати один з методів системного аналізу — **метод сіткового планування і керування**. Для визначення причини нещасного випадку як події, що вже відбулася, сіткова модель будується в зворотному порядку: від моменту травмування до подій, що йому передували. Методично виявлення причин розпадається на дві стадії: побудова сіткової моделі ситуації й аналіз цієї моделі. Аналіз моделі проводиться в двох напрямках: визначення причини існування чи появи небезпечної зони і виявлення причин, що викликали перебування людини в цій небезпечній зоні.

Один з авторів цього методу В.А.Ачин установив чотири **основні форми причинних зв'язків**:

- послідовна, коли перша причина викликає другу, друга — третю і т.д. до кінцевої причини, що призводить до травми;
- паралельна, коли два або кілька паралельних зв'язків викликають одну загальну причину, що й призводить до травми;
- кругова, коли перша причина викликає другу, друга — третю і т.д. до кінцевої причини, що в свою чергу збільшує першу, перша — другу і т.д. доти, поки одна з них не призводить до нещасного випадку;
- концентрична, коли один якийсь чинник служить джерелом кількох причин, що, розвиваючись паралельно, викликають одну загальну причину, що призводить до травми.

Зазначені форми причинних зв'язків у різних комбінаціях можуть служити складовими елементами складних сіткових моделей.

Досвід показав доцільність застосування цього методу для виявлення дійсної причини або причини нещасливого випадку.

Особливу увагу слід звернути на аналіз травматизму і професійної захворюваності. При проведенні аналізу ставляться такі завдання:

- виявлення причин нещасного випадку;
- визначення найнебезпечніших видів робіт та процесів;
- виявлення факторів, які характерні щодо травматизму на даному робочому місці, цеху, підрозділі;

— виявлення загальних тенденцій, які характерні щодо травматизму на даному робочому місці, цеху, підрозділі.

Мета аналізу травматизму — це розробка заходів запобігання нещасним випадкам, у зв'язку з чим потрібно систематично аналізувати й узагальнювати причини травматизму.

Розглянемо методи аналізу травматизму.

Найпоширенішими методами аналізу травматизму, що взаємно доповняють один одного, є: статистичний і монографічний. Нині дедалі більшої ваги набувають економічний і ергономічний методи.

Статистичний метод, що базується на аналізі статистичного матеріалу накопиченого за декілька років на підприємстві або галузі, дає можливість оцінити кількісно рівень травматизму за допомогою показників: коефіцієнта частоти (K_z), коефіцієнта тяжкості (K_v), коефіцієнта виробничих витрат (K_{vv}).

Ці показники використовуються для характеристики рівня виробничого травматизму на підприємстві й у цілому по галузі та для порівняння різних підприємств за рівнем травматизму.

Початковим матеріалом для розрахунків є дані звітів підприємств, організацій про нещасні випадки.

Коефіцієнт частоти травматизму визначається за формулою:

$$K_{\text{ч}} = \frac{N \cdot 1000}{\text{ч}},$$

де N — кількість врахованих нещасливих випадків на виробництві у звітному періоді з утратою працездатності на 1 і більше днів,

ч — середньосписочна кількість працівників за звітний період часу.

Коефіцієнт частоти травматизму визначається на 1000 осіб облікової чисельності працівників.

Коефіцієнт тяжкості травматизму визначається за формулою:

$$K_{\text{т}} = \frac{D}{N},$$

де D — сума днів непрацездатності по всіх нещасних випадках,

N — загальна кількість нещасних випадків.

Коефіцієнт виробничих витрат визначається за формулою:

$$K_{\text{в}} = K_{\text{ч}} \times K_{\text{т}} = \frac{N \cdot 1000}{\text{ч}} \times \frac{D}{N} = \frac{D \cdot 1000}{\text{ч}}.$$

Для глибшого аналізу травматизму використовуються також і такі показники: непрацездатності, матеріальних наслідків, витрат на попередження нещасних випадків.

Показник непрацездатності визначається за формулою:

$$\Pi_{\text{н}} = \frac{D \cdot 1000}{\text{ч}},$$

де D — число людино-днів непрацездатності у постраждалих.

Показник матеріальних наслідків

$$\Pi_{\text{м}} = \frac{M \cdot 1000}{\text{ч}},$$

де M — матеріальні наслідки нещасних випадків за звітний період часу, грн.

Показник витрат на попередження нещасних випадків за звітний період, грн.:

$$\Pi_{\text{в}} = \frac{З \cdot 1000}{\text{ч}},$$

де $З$ — витрати на попередження нещасливих випадків за звітний період.

При статистичному методі аналізу загальної захворюваності на виробництві використовуються такі відносні показники: показник частоти випадків I ч.в. або днів непрацездатності I ч.д., що визначаються на 100 працівників:

$$I_{\text{ч.в.}} = \frac{B}{\text{ч}} \times 100, \quad I_{\text{ч.д.}} = \frac{D}{\text{ч}} \times 100,$$

де B — кількість випадків захворювань,

D — кількість днів захворювань за звітний період,

ч — середньоспискова кількість працівників у звітному періоді.

Показник середньої тривалості одного випадку захворювання (показник тяжкості захворюваності):

$$\Pi_{\text{ч.д.}} = \frac{D}{B},$$

де D — кількість днів тимчасової непрацездатності.

Різновидом статистичного методу є груповий і топографічний методи.

При **груповому методі дослідження** нещасні випадки групуються:

- за професією та видами робіт потерпілих;
- за характером та локалізацією пошкоджень;
- за низкою зовнішніх ознак: днями, тижнями, змінами, віком, стажем, статтю, кваліфікацією потерпілого.

Це дозволяє виявити найнесприятливіші моменти в організації робіт, стані умов праці або устаткування.

При **топографічному методі дослідження** всі нещасні випадки систематично позначають умовними позначками на план розташування устаткування в цеху, дільниці відповідно до того, де стався нещасний випадок. Скупчення цих знаків свідчить про підвищений рівень травматизму в цьому чи іншому підрозділі чи робочому місці. Завдяки цьому створюється наочне уявлення про потенційно небезпечні зони на виробництві, що сприяє вживанню відповідних профілактичних заходів.

При **монографічному методі дослідження** виявляють вплив на безпеку праці багатьох елементів досліджуваного об'єкта (технічний стан об'єкта, характер та організація трудового процесу, планування виробничого процесу, підготовка працівників, стан обліку та аналізу травматизму тощо), тобто проводиться глибокий аналіз небезпечних і шкідливих виробничих чинників, притаманних тій чи іншій виробничій дільниці, устаткуванню, технологічному процесу.

Одночасно застосовуються **санітарні й технічні методи дослідження**. Це дозволяє виявити не тільки причини нещасних випадків, а й, що особливо важливо, сприяє виявленню потенційних небезпек і шкідливостей, які можуть впливати на людей.

Цей метод можна застосовувати і для розробки заходів з охорони праці для виробництва, яке лише запроектовано.

Економічний метод полягає у визначенні економічного збитку від травматизму і спрямований на з'ясування економічної ефективності витрат на розробку і впровадження заходів з охорони праці.

Матеріальні витрати визначаються за формулою:

$$M_{\text{тр}} = P_{\text{тр}} + E_{\text{тр}} + S_{\text{тр}},$$

де $P_{\text{тр}}$ — витрати виробництва внаслідок нещасних випадків,

$E_{\text{тр}}$ — економічні витрати,

$S_{\text{тр}}$ — соціальні витрати.

Ергономічний метод ґрунтується на комплексному вивченні системи «людина — машина (техніка) — виробниче середовище». Відомо, що кожному виду трудової діяльності мають відповідати певні фізіологічні, психофізіологічні і психологічні якості людини, а також її антропометричні дані. Лише при комплексній відповідності зазначених властивостей людини особливостям конкретної трудової діяльності можлива ефективна і безпечна робота. Порушення відповідності може привести до нещасного випадку. При такому аналізі травматизму враховується й те, що здоров'я і працездатність людини також залежать від біологічних ритмів функціонування його організму і геофізичних явищ. Під впливом гравітаційних сил, викликаних зміною взаємоположення небесних тіл, земного магнетизму чи іонізації атмосфери відбуваються певні зрушення в організмі людини, що позначаються на її стані та поведінці.

Слід знати, що в результаті незадовільної роботи з безпеки праці, наявності фактів травмування працівників, через недостатню увагу до розв'язання проблем охорони праці підприємства зазнають відчутних економічних санкцій.

Це штрафи, що накладаються на підприємство органами державного нагляду за охороною праці, штрафи за кожен нещасний випадок на виробництві чи професійне захворювання.

Крім того, до пов'язаних з цим витрат належать:

- відшкодування шкоди, одноразова допомога та інші виплати людям, які потерпіли на виробництві, або членам сімей та утриманцям загиблих;
- виплати тим підприємствам, установам, організаціям, яким заподіяно шкоду (наприклад, небезпечною технікою, неякісним проектуванням виробничого об'єкта, нового устаткування тощо);
- компенсація лікарням та оздоровчим закладам витрат на реабілітацію та лікування потерпілих працівників, за надання їм санаторно-курортних послуг;
- компенсація витрат органів соціального забезпечення на виплату пенсії відповідним інвалідам праці;
- витрати на виконання рятувальних робіт під час аварій та нещасних випадків, на проведення розслідування та експертизи їх причин, на ритуальні послуги щодо поховання загиблих, на складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця працівника, в якого виникло професійне захворювання тощо;
- значними є також витрати на пільги та компенсації, передбачені чинним законодавством і колективними договорами, за важкі та шкідливі умови праці (включаючи надання додаткової відпустки, видачу лікувально-профілактичного харчування, молока чи рівноцінних йому харчових продуктів, оплату регламентованих перерв санаторно-оздоровчого призначення, які надаються при виконанні вібронебезпечних та інших робіт тощо).

Ступінь втрати працездатності визначається медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) у відсотках до професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я.

Розмір відшкодування встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності і середньомісячного заробітку, який він мав до ушкодження здоров'я.

Власник має повністю відшкодувати втрачений потерпілим заробіток у розмірі, що відповідає встановленому медико-соціальною експертною комісією відсотку втрат професійної працездатності потерпілого.

Розмір одноразової допомоги потерпілому встановлюється Законом України «Про охорону праці».

У разі смерті потерпілого одноразова допомога його сім'ї повинна бути надана в розмірі, не меншому п'ятирічного заробітку потерпілого і, крім того, не меншому, однорічного заробітку потерпілого на кожного утриманця.

З метою досягнення якомога повнішої класифікації коштів, призначених для усунення наслідків нещасних випадків на підприємстві, рекомендовано передовсім мати уявлення щодо характеру витрат, які тягне за собою той чи інший нещасливий випадок. Виявляється доцільним розрізняти адресні, чи окремі страхувальні кошти та загальні страхувальні кошти. Кошти, надання яких викликане окремим нещасним випадком, поділяються на три типи виплат — кошти, що безпосередньо йдуть на реабілітацію окремого потерпілого (чи потерпілих), кредитні кошти, що йдуть на покриття витрат, пов'язаних з певним нещасним випадком, і кошти на придбання необхідних матеріалів для усунення наслідків аварії.

Крім того, є ще витрати, не пов'язані з конкретною аварією чи нещасним випадком, що реально стався. Це кошти, які формуються в разі можливого нещасного випадку. Основною частиною цих коштів є страхувальні надходження від профспілок і працедавців.

Грошові надходження по інших статтях не йдуть з ними в жодне порівняння, наприклад, кошти внутрішньовиробничої готовності на випадок аварії чи нещасного випадку, кошти особистого страхування, лікарняної каси підприємства і кошти служби підприємства з питань статистики й аналізу нещасних випадків.

Головними **завданнями фонду соціального страхування** мають бути:

- компенсація працівникові (або членам його родини) шкоди, заподіяної ураженням здоров'я;
- вжиття необхідних заходів щодо підвищення (відновлення) працездатності потерпілого;
- створення умов для перекваліфікації інвалідів;
- здійснення заходів щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві, профзахворюванням.

Підприємства роблять внески до Фонду соціального страхування. Виплати за рахунок коштів соціального страхування включають:

- оплату тимчасової непрацездатності;
- оплату санаторно-курортного обслуговування потерпілих.

Слід знати, що класифікація підприємств за класами страхових внесків проводиться з урахуванням характеру травмонебезпечності підприємства, можливості нещасного випадку, умов праці та стану техніки безпеки.

Працівники одного підприємства можуть бути поділені на групи залежно від умов праці та стану техніки безпеки в структурних підрозділах підприємства.

Віднесення підприємства до класу тарифу страхових внесків на соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань проводиться на підставі висновку громадського нагляду за охороною праці за участі інших зацікавлених сторін.

Вивчаючи питання соціального страхування, слід ознайомитися з досвідом розвинутих країн щодо соціального страхування і запобігання нещасним випадкам.

У багатьох країнах широко проводиться економічний аналіз у царині охорони праці. Особлива увага приділяється підрахуванню соціально-

економічних витрат, пов'язаних з виробничим травматизмом, видатків на забезпечення безпечних умов праці та матеріальних витрат. Постійно вдосконалюються системи відшкодування шкоди потерпілим у зв'язку з нещасними випадками на виробництві. Як правило, шкоду відшкодовують державні та приватні компанії, спеціальні фонди, проте потерпілі на виробництві мають право звернутися з позовом до їх представників про додаткове відшкодування шкоди. Правила відшкодування шкоди та компенсаційних виплат регламентуються законодавством про працю, соціальне страхування, а також постановами щодо безпеки та гігієни праці. В ряді промислово розвинених країн у рамках законодавчих документів про відповідальність виробників за якість їхньої продукції діє система виплат компенсацій та пенсій з інвалідності внаслідок користування дефектною продукцією.

Розробляються спеціальні методи підрахування соціально-економічних **наслідків виробничого травматизму**, які дають можливість визначати величину витрат, пов'язаних з нещасними випадками, статистичний зв'язок між травмо-небезпечними факторами, проаналізувати причини найчастіше повторюваних нещасних випадків. Структура витрат на заходи з охорони праці, компенсації, пов'язані з наслідками нещасливих випадків, залежить не лише від прийнятих у країні системи соціального страхування, особливостей законодавства про охорону праці та здоров'я працюючих, а також і від методу підрахування матеріальної шкоди.

Починаючи з 1972 року у США публікуються річні огляди капіталовкладень у заходи з охорони праці. Частка цих витрат до загального обсягу інвестицій у виробництво коливається в межах 1,3—1,5%. Фірми та компанії США вкладають у заходи щодо запобігання нещасним випадкам і на науково-технічні розробки відповідно 12—15 і 40% коштів, які втрачаються внаслідок виробничого травматизму.

Урядові організації та відомства щорічно затверджують бюджет видатків на охорону праці, аналізують соціально-економічні наслідки виробничого травматизму та захворюваності. Витрати підприємств США на ці потреби становлять 2,6% усіх капіталовкладень у промисловість і коливаються від 5 до 7 млрд доларів. Міністерство праці США щороку асигнує на заходи з охорони праці понад 220 млн доларів. Управління з охорони праці цього міністерства фінансує програми з профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності і зниження пов'язаних з ними компенсаційних виплат. Так, лише на програму для федеральних службовців виділено 1 млрд доларів. Аналогічними чи близькими є підходи до розв'язання проблеми охорони праці в Німеччині, Франції, Австрії, Великій Британії, Швеції та інших країнах. При Міністерстві праці Франції за рахунок державних субсидій створено фонд з оздоровлення умов праці. 1978 року він субсидував 136 програму. 1981 року їх кількість становила 420, а сума державних субсидій досягла 99 млн франків за загальної суми річних видатків цих підприємств на охорону праці 162 млн доларів. У 80-ті роки фонд виділяв субсидії переважно на комплексні галузеві програми з охорони праці. Наприклад, 1986 року їх сума становила 21 млн франків. В Австрії витрати на заходи щодо боротьби з нещасними випадками та виробничими небезпеками сягнули понад 200 млн шилінгів, що майже в 13 разів більше, ніж у 70-ті роки.

У Західній Європі Комісія ЄС фінансує заходи з охорони праці в окремих галузях промисловості. Так, у 1992 році на розробки з питань промислової гігієни у гірничо-видобувній промисловості, боротьбу з пилом, на вентиляцію,

профілактику пневмоконіозів виділено близько 2млн екю і 1,7млн екю — на заходи, що проводяться в рамках ЄС з проблеми «Технічні засоби боротьби з шкідливостями на робочому місці й у навколишньому середовищі в сталеварній промисловості». Завдяки фінансовій державній підтримці та чіткій реалізації намічених програм з охорони праці у розвинутих країнах за останні 20—25 років кількість нещасних випадків та профзахворювань значно скоротилася.

Практичне значення в профілактиці травматизму, встановленні причин нещасних випадків та професійних захворювань має знання персоналом (адміністрацією, організаторами та виконавцями робіт) факторів чи складових, з яких формується система безпечного виконання робіт.

Ці чинники можна поділити на три групи:

- некеровані, тобто незалежні безпосередньо від виконавців та організаторів робіт, вони мають спонтанний характер;
- частково керовані, коли для запобігання травмонебезпечній ситуації потрібні певні знання та дії з боку виконавців робіт;
- керовані, тобто залежать безпосередньо від організаторів та виконавців робіт.

Студент повинен знати заходи та засоби запобігання травматизму та захворюванням на виробництві. Розглянемо їх.

Система забезпечення охорони та безпеки праці на виробництві поділяється на систему запобіжних заходів та систему засобів запобігання захворюванням на виробництві.

Згідно з законом «Про охорону праці» власник розробляє (за участю профспілок) і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, профілактики виробничого травматизму, профзахворювань та аварій.

Комплексні заходи є основою для складання розділу «охорона праці» у колективному договорі, в якому обумовлена сума коштів з фонду охорони праці підприємства та їх використання.

Заходи з охорони праці поділяють на:

- а) організаційні;
- б) технічні;
- в) санітарно-гігієнічні;
- г) медико-профілактичні.

Необхідно знати, що включають ці заходи. До організаційних заходів належать:

- проведення навчання та інструктаж з охорони праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки; застосування комп'ютерних методів прикладного та інструментального забезпечення, що значно підвищують якість навчального процесу, використовуючи необхідну інформацію з ресурсів мережі Internet, правові системи «Ліга» та ін.;

- робота з професійного відбору;
- здійснення контролю за дотриманням працівниками вимог інструкцій з охорони праці.

До технічних заходів належать:

- модернізація технологічного, підйомно-транспортного обладнання, перепланування розміщення обладнання;

- впровадження автоматичного та дистанційного керування виробничими обладнаннями.

Санітарно-виробничі заходи:

- придбання або виготовлення пристроїв, що захищають працівників від електромагнітних випромінювань, пилу, газів, шуму;

- влаштування нових і реконструкція діючих вентиляційних систем, систем опалення, кондиціонування;

- реконструкція та переобладнання душових, гардеробних тощо.

До медико-профілактичних заходів належать:

- придбання молока, засобів миття та знешкодження;

- організація лікувально-профілактичного харчування.

Неабияке значення для забезпечення безпеки праці і запобігання виробничому травматизму мають основні технічні засоби безпеки: огорожувальні та запобіжні пристрої, блокування, профілактичні випробування.