

Поняття охорони праці та її правове забезпечення





План лекції:

1. Поняття охорони праці та її правове забезпечення.
2. Організація охорони праці на підприємстві, в установі, організаціях.
3. Охорона праці жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю.
4. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, пов'язаних з виробництвом.

1. Поняття охорони праці та методи її забезпечення

1. Поняття охорони праці.
2. Система нормативно-правових України про охорону праці.
3. Закони України «Про охорону праці» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» .
4. Класифікація нормативних актів про охорону праці.

Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

ст. 43 Конституції України

Основним законом, що гарантує права громадян на безпечні та нешкідливі умови праці є Конституція України.

Вона визначає:

Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст.3)

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення (Ст. 43)

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Громадяни мають право на соціальний захист. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними (Ст. 46).



Поняття охорони праці

Охорону праці як правову категорію розглядають у значенні:

У широкому значенні

розуміють сукупність правових норм, що регулюють увесь комплекс суспільних відносин у сфері застосування праці і належать до різних інститутів трудового права. До них належать норми, які забороняють необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, обмежують переведення та звільнення працівників, встановлюють граничну тривалість робочого часу, регламентують час відпочинку тощо. Це трудове право загалом, оскільки всі його норми спрямовані на захист інтересів всіх працюючих.

У вузькому значенні

під охороною праці розуміється сукупність норм, що регулюють встановлення безпечних та здорових умов праці з метою запобігання негативному впливу виробничого середовища на життя та здоров'я працівників.



Відповідно до ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про охорону праці», **охорона праці** - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Охорона праці, **як наука**, розглядається також як інститут трудового права, правовий принцип, елемент трудових правовідносин та система законодавства.



Охорона праці **як інститут трудового права** є сукупністю правових норм, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом встановлення безпечних та нешкідливих умов праці.

До цього інституту входять норми, що встановлюють загальні вимоги:

охорони праці

що містять додаткові заходи охорони праці окремих категорій працівників

що встановлюють обов'язки роботодавців і працівників з питань охорони праці

профілактичні норми, спрямовані на попередження виникнення виробничого травматизму і професійних захворювань

Поняття охорони праці

Як правовий принцип трудового права охорона праці відображає зміст усіх норм трудового права, які своєю сутністю спрямовані на охорону здоров'я та працездатності працівників.



Охорону праці розглядають **як елемент трудових правовідносин**, оскільки сторони трудового договору наділені комплексом взаємних прав та обов'язків щодо створення безпечних умов праці.

Система нормативно-правових України про охорону праці

Законодавство України про охорону праці являє собою систему взаємозв'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Найважливіші норми, що регулюють питання охорони праці, передбачені в:

Конституції України

Кодексі законів про працю України

Законі України «Про охорону праці»

Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»

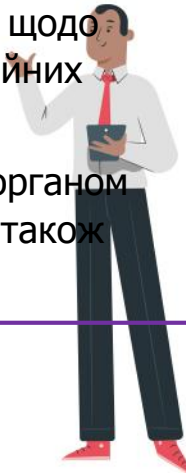
Кодекс законів про працю (КЗпП) України

правове регулювання охорони праці не обмежується тільки главою XI «Охорона праці».

Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України, таких як «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю».

Глава XI "Охорона праці" регулює

- основні вимоги щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- дотримання вимог щодо охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва;
- заборони введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці;
- заборони передачі у виробництво зразків нових машин та інших засобів виробництва, впровадження нових технологій, що не відповідають вимогам охорони праці;
- обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників;
- обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
- відшкодування власником або уповноваженим ним органом шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'я а також моральної шкоди.

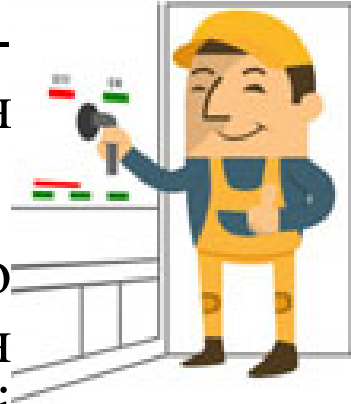


Закон України «Про охорону праці».



Одним із найважливіших нормативно-правових актів про охорону праці є Закон України «**Про охорону праці**».

Він визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.



**Відповідно до ст. 4 ЗУ «Про охорону праці»,
державна політика в галузі охорони праці
базується, зокрема, на принципах**

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

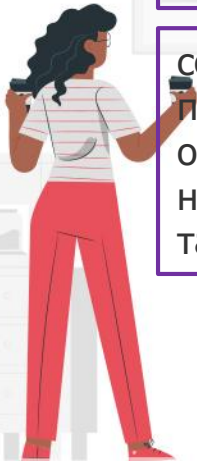
підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;



Наприклад, права на охорону праці під час укладання трудового договору

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку

До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку

- про умови праці
- про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто,
- можливі наслідки їх впливу на здоров'я
- про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку»

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я.



Застраховані особи, зокрема, мають право на:

отримання у разі настання страхового випадку матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг,

відшкодування витрат під час проходження медичної і професійної реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрат на житло та харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;

участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі за участі представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;

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

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

послуги медичної реабілітації;

Інші права

Норми щодо охорони праці містяться також у підзаконних нормативно-правових актах – положеннях, правилах, інструкціях, актах соціального партнерства, локальних нормативно-правових актах. Важливим є **Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві**, затв. постановою КМУ від 17.04.2019 № 337.

Цей Порядок визначає процедуру проведення розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань



та аварій на виробництві, що сталися з особами, які підлягають страхуванню від нещасного випадку.

В Україні прийнято ряд нормативно-правових актів, які регулюють порядок опрацювання, прийняття, перегляду та скасування нормативних актів про охорону праці:

Наказ про Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві затв. Державним комітетом України по нагляду за охороною праці 21.12.1993 № 132.



Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затв. наказом Держнаглядохоронпраці від 29 січня 1998 р. №9.

Акти КМУ, які встановлюють Порядки здійснення окремих функцій з охорони праці, критерії для визначення небезпечності діяльності; технічні Регламенти, тощо, наприклад:

Постанова КМУ від 21.08.2019 р. № 823 "Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю".

Постанова КМУ від 03.03.2020 № 207 "Про внесення змін до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки"

Постанова КМУ від 24.07.2019 № 660 "Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню".

Постанова КМУ від 16.01.2019 № 27 "Про затвердження Технічного регламенту обладнання, що працює під тиском"

Постанова КМУ від 20.05.2020 № 383 "Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю)

Питання трудових відносин, які регулюються **колективним договором** в сфері охорони праці, відповідно до ЗУ «Про охорону праці»

Порядок додаткового забезпечення працівників засобами індивідуального захисту

Умови грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування при роботі, що має роз'їзний характер

Додаткові виплати потерпілим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Порядок використання коштів, призначених для реалізації заходів з охорони праці

Порядок компенсації витрат працівників на придбання спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів

Збереження за працівниками середнього заробітку на час навчання з питань охорони праці

Заохочення працівників за участь у заходах з підвищення безпеки праці

Соціальні гарантії з охорони праці

План заходів з охорони праці

Класифікація нормативних актів про охорону праці

За сферою дії нормативні акти про охорону праці поділяються:

міжгалузеві

До таких належать **акти загальнодержавного користування**, дія яких поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх відомчої належності та виду трудових відносин.

галузеві

До таких належать акти, дія яких поширюється на підприємства, установи, організації, що відносяться до певної галузі економіки.

Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці



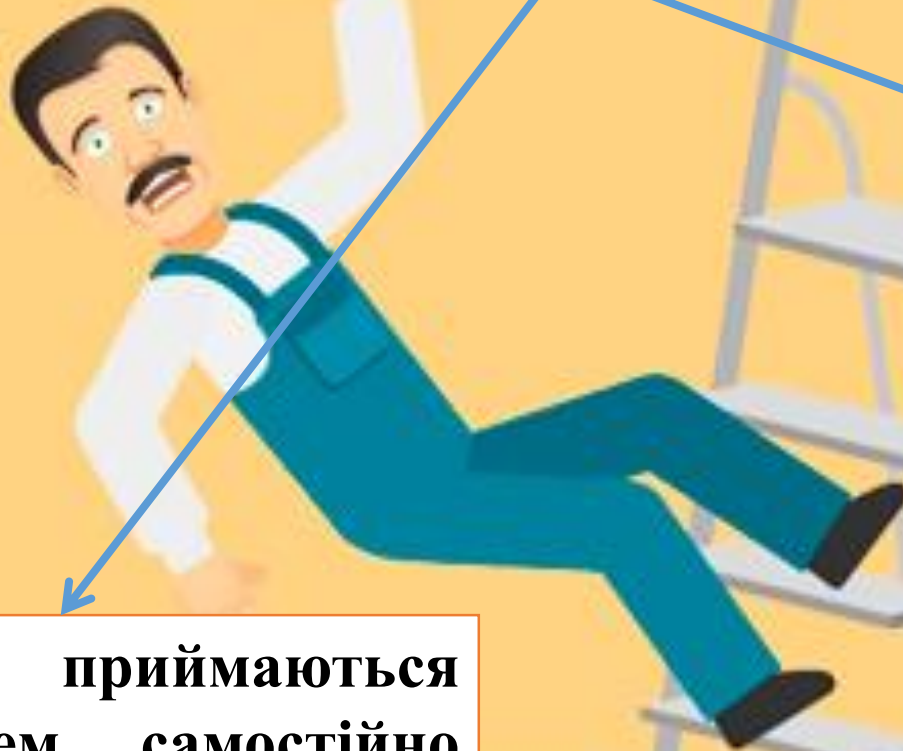
це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться органами державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити погоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечать безпеку працівників.

Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

За порядком прийняття локальні нормативні акти поділяються на:



такі, що приймаються
роботодавцем самостійно
або за погодженням з
працівниками підприємства
та їх представниками

такі, що
приймаються
загальними
зборами
найманих
працівників

За зовнішньою формою вираження локальні нормативні акти з охорони праці можна поділити на:

Положення

Наприклад:
«Положення про комісію з питань охорони праці»,
«Положення про службу охорони праці»

Правила

Наприклад:
«Основні санітарні правила забезпечення радіаційної безпеки України»

Інструкції

Наприклад:
«Інструкції з організації безпечного ведення вогневих робіт на вибухопожежонебезпечних та вибухонебезпечних об'єктах»

Накази

Наприклад:
«Наказ Про затвердження Порядку атестації лабораторій на проведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу»

Державна служба України з питань праці (Держпраці) є центральним органом виконавчої влади, основним завданням якого є:

реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду

здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу, безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

2. Організація охорони праці на підприємстві

Питання:

- 1. Структура, основні функції і завдання управління охороною праці в організації**
- 2. Служба охорони праці підприємства**
- 3. Комісія з питань охорони праці підприємства**
- 4. Навчання з питань охорони праці**
- 5. Атестація робочих місць за умовами праці**
- 6. Фінансування охорони праці**



1. СТРУКТУРА, ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ І ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

- **Організація охорони праці** полягає у виборі та формуванні такої структури управління охороною праці на підприємстві, установі, організації, яка найповніше відповідає б меті створення безпечних і сприятливих умов праці.
- ✓ **Об'єктом управління охороною праці** є діяльність функціональних служб та структурних підрозділів підприємства щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та підприємстві в цілому.
- ✓ Організація й координація робіт у галузі охорони праці **повинні передбачати** формування органів управління охороною праці, встановлення обов'язків і порядку взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні, а також у прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Управління охороною праці на підприємстві здійснює власник підприємства (роботодавець), а у структурних підрозділах — відповідні керівники підрозділів.

- ✓ Зобов'язання, права та відповідальність посадових осіб за виконання покладених на них функцій щодо питань охорони праці розглядаються в **посадових інструкціях**, форма яких розроблена Державною службою України з питань праці.



- Згідно зі ст. 13 ЗУ «Про охорону праці» роботодавець **зобов'язаний** створити в кожному структурному підрозділі та на робочому місці умови праці **відповідно до вимог нормативних актів**, а також **забезпечити додержання прав працівників**, гарантованих законодавством про охорону праці.

З цією метою він забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого:

<ul style="list-style-type: none"> ✓ створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують функціонування системи охорони праці; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ розробляє за участю сторін колективного договору й реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні досягнення з охорони праці;
<ul style="list-style-type: none"> ✓ забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, і виконання профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування;
<ul style="list-style-type: none"> ✓ розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ здійснює постійний контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил та вимог щодо охорони праці;
<ul style="list-style-type: none"> ✓ організовує пропаганду безпечних методів праці й співробітництво з працівниками у галузі охорони праці. 	

- У випадку **відсутності** в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, **власник зобов'язаний вжити заходів, що забезпечать безпеку працівників.**

- У разі виникнення на підприємстві **надзвичайних ситуацій** і нещасних випадків роботодавець **зобов'язаний вжити термінових заходів** для допомоги потерпілим, залучити за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування.

- У колективному договорі (угоді, трудовому договорі) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, **не нижчому за передбачений законодавством**, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям (відповідно до ст. 20 ЗУ «Про охорону праці»).

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників (ст. 17 ЗУ «Про охорону праці»)

зайнятих на важких
роботах

зайнятих на роботах із шкідливими чи
небезпечними умовами праці, а також
на роботах, де є потреба у
професійному доборі

осіб віком до **21 року** —
щорічний обов'язковий
медичний огляд

- Здійснення медичних оглядів **покладається на медичні заклади**, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за невідповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника.

Порядок проведення медичних оглядів визначається **Міністерством охорони здоров'я України**.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

Працівник зобов'язаний (згідно ст. 14 «Про охорону праці»):

- ✓ **дбати про особисту безпеку і здоров'я**, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей;
- ✓ знати і виконувати **вимоги нормативних актів про охорону праці**, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту;
- ✓ **додержуватися зобов'язань щодо охорони праці**, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;
- ✓ проходити у встановленому законодавством порядку **попередні й періодичні медичні огляди**;
- ✓ **співробітничати з роботодавцем** у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю людей, які його оточують у навколишньому природному середовищі, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.



2. СЛУЖБА ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

- Згідно з **Типовим положенням про службу охорони праці** служба охорони праці створюється **власником** або **уповноваженим ним органом** на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та видів їх діяльності для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, **спрямованих на** запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям у процесі праці.

Вона **входить до структури** підприємства, установи, організації як одна з основних виробничо-технічних служб. Її ліквідація допускається **лише в разі ліквідації підприємства**.

- ✓ На підприємстві з кількістю працюючих **50 і більше осіб** роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується Державною службою України з питань праці (**Держпраці**) (ч. 1 ст. 15 ЗУ «Про охорону праці»)
- ✓ На підприємстві з кількістю працюючих **менше 50 осіб** функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку (ч. 2 ст. 15 ЗУ «Про охорону праці»).
- ✓ На підприємстві з кількістю працюючих **менше 20 осіб** для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися **сторонні спеціалісти на договірних засадах**, які мають відповідну підготовку (ч. 3 ст. 15 ЗУ «Про охорону праці»).

Служба охорони праці **підпорядковується безпосередньо роботодавцю**.

ОСНОВНІ ФУНКЦІЙ СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

опрацювання **ефективної**
цілісної системи
управління охороною праці

сприяння
вдосконаленню
діяльності в цьому
напрямі кожного
структурного підрозділу
і кожної посадової
особи

проведення **оперативно-**
методичного
керівництва роботи з
охороною праці



ЗАВДАННЯ СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

забезпечення **безпеки** виробничих процесів, устаткування, будівель і споруд

забезпечення працівників **засобами індивідуального та колективного захисту**

професійну **підготовку** й **підвищення кваліфікації** працівників з питань поліпшення умов праці

вибір **оптимальних режимів праці** та відпочинку працівників

професійний **добір** виконавців для визначених видів робіт



Служба охорони праці організовує:

- **забезпечення працівників** правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці;
- **паспортизацію** цехів, ділянок, робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці;
- **облік, аналіз нещасних випадків**, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій;
- підготовку **статистичних звітів підприємства** з питань охорони праці;
- розробку **перспективних та поточних планів роботи підприємства** щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- роботу **методичного кабінету охорони праці**, пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, розповсюдження засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів тощо;
- **допомогу комісії з питань охорони праці підприємства в опрацюванні необхідних матеріалів і реалізації її рекомендацій;**
- **підвищення кваліфікації** й перевірку знань посадових осіб з питань охорони.

Служба охорони праці бере участь у:

- **розслідуванні** нещасних випадків та аварій;
- **роботі комісії з питань охорони праці підприємства;**
- **роботі комісії по введенню в дію закінчених будівництвом, реконструкцією або технічним переозброєнням** об'єктів виробничого та соціального призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування;
- **розробці** положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства;
- **роботі постійно діючої комісії з питань атестації** робочих місць за умовами праці.



СЛУЖБА ОХОРОНИ ПРАЦІ КОНТРОЛЮЄ:

<p>✓ дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці;</p>	<p>✓ виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій і подань уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці;</p>
<p>✓ відповідність нормативним актам про охорону праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів, засобів протиаварійного, колективного та індивідуального захисту працівників, а також наявність технологічної документації на робочих місцях;</p>	<p>✓ свочасне проведення навчання й інструктажу працюючих, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб і осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт;</p>
<p>✓ забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, а також миючими засобами, санітарно-побутовими приміщеннями; організацію питного режиму;</p>	<p>✓ використання праці неповнолітніх, жінок та інвалідів згідно з чинним законодавством;</p>
<p>✓ проходження попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, із шкідливими чи небезпечними умовами праці або на таких, де є потреба у професійному доборі; проходження щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб віком до 21 року;</p>	<p>✓ виконання заходів, наказів, розпоряджень з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків і аварій, визначених у актах розслідування.</p>
<p>✓ надання працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій, пов'язаних з важкими й шкідливими умовами праці.</p>	

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право (відповідно до ч. 6 ст. 15 ЗУ «Про охорону праці»):

- **видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків;**
- **одержувати від них необхідні відомості, документацію та пояснення з питань охорони праці;**
- **вимагати звільнення 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, ділянок, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників;**
- **надсилати керівникові підприємства подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.**



3. КОМІСІЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

- Відповідно до ст. 16 Закону України «Про охорону праці» на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися **комісія з питань охорони праці**.

Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом трудового колективу та власника і створюється з метою залучення представників власника й трудового колективу (безпосередніх виконавців робіт, представників профспілок) до співробітництва в галузі управління охороною праці на підприємстві, узгодженого вирішення питань, що виникають у цій сфері.

- ✓ **Рішення** про доцільність створення Комісії, її кількісний та персональний склад **приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції)** за поданням роботодавця і професійної спілки.
- ✓ Комісія формується **на засадах рівного представництва осіб від роботодавця** (спеціалісти з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства) та **професійної спілки**, а у разі її відсутності - уповноважених найманими працівниками осіб.

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ КОМІСІЇ

захист законних прав та інтересів працівників у сфері охорони праці

підготовка рекомендацій власникові і працівникам щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці на підприємстві

узгодження шляхом двосторонніх консультацій **позицій сторін у вирішенні практичних питань** у сфері охорони праці з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власника і трудового колективу, кожного працівника, запобігання конфліктам

вироблення пропозицій щодо включення до колективного договору окремих питань з охорони праці та використання коштів на заходи з охорони праці підприємства

КОМІСІЯ МАЄ ПРАВО:

<p>✓ звертатися до власника або уповноваженого ним органу, органу самоврядування трудового колективу, профспілкового комітету (комітетів) з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорони праці;</p>	<p>✓ створювати робочі групи з числа членів комісії для вироблення узгоджених рішень з конкретних питань охорони праці із залученням до їх складу на договірній основі за погодженням сторін відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду за охороною праці;</p>
<p>✓ одержувати від окремих працівників, служб підприємства, профспілкового комітету (комітетів) необхідну інформацію;</p>	<p>✓ встановлювати ступінь вини потерпілого в порядку, визначеному трудовим колективом за поданням власника та профспілкового комітету, при вирішенні питання про розміри одноразової допомоги, коли нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці і факт наявності його вини встановлено комісією з розслідування нещасних випадків;</p>
<p>✓ здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпеченням працівників засобами колективного й індивідуального захисту, змиваючими та знешкоджуючими засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою і за станом використання санітарно-побутових приміщень тощо;</p>	<p>✓ ознайомлюватися з будь-яким матеріалом з питань охорони праці, аналізувати стан умов та безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;</p>
<p>✓ бути доступною на всі ділянки виробництва й обговорювати з працюючими питання охорони праці;</p>	<p>✓ делегувати своїх представників для участі у розв'язанні разом з представниками державного нагляду за охороною праці конфліктів, пов'язаних з відмовою працівника виконувати доручену роботу з мотивів небезпечної для його здоров'я чи життя виробничої ситуації на підприємстві, де відсутня профспілкова організація, а також в обговоренні питань охорони праці власником або уповноваженим ним органів — профспілковим комітетом чи органом самоврядування трудового колективу (за погодженням з цим органом).</p>

Комісія здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляються на певний період (квартал, півріччя, рік) і затверджуються головою Комісії.

З метою залучення широких кіл працівників до здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці на виробництві, створення дієвих систем управління охороною праці, на підприємствах, в установах, організаціях створюється інститут **уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.**

4. НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

- **Навчання працівників з питань охорони праці** є однією зі складових системи управління організацією охорони праці. Усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі роботи проходять навчання з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки при виникненні аварій (відповідно до ст. 18 Закону України «Про охорону праці»).

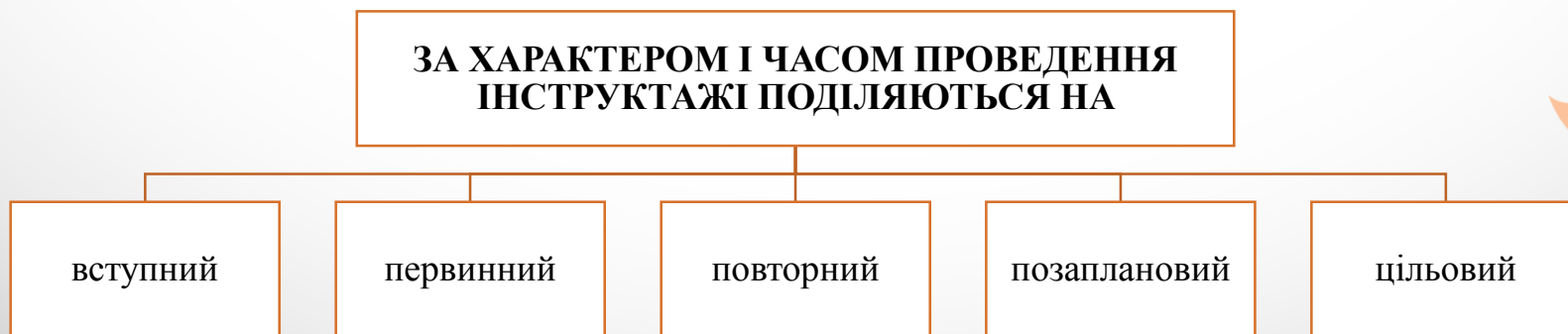


- **Попереднє спеціальне навчання** проводиться з особами, що приймаються на роботи з підвищеною небезпекою; роботи, де є потреба у професійному доборі, а також з посадовими особами, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт.

Ці категорії працівників проходять також і періодичне спеціальне навчання. Посадові особи і спеціалісти проходять навчання **1 раз на 3 роки**, особи, які приймаються на роботи з підвищеною небезпекою та роботи, де є потреба у професійному доборі, — **не рідше одного разу на рік**.

- У виняткових випадках посадові особи, а також фахівці з питань охорони праці, проходять позачергове навчання. Воно здійснюється:
 - у разі переведення працівника на іншу роботу або призначення його на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці;
 - якщо комісією з розслідування встановлено факт порушення ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці, внаслідок чого стався груповий нещасний випадок (професійне отруєння) або нещасний випадок (професійне отруєння) із смертельним наслідком;
 - з метою ознайомлення з новими нормативно-правовими актами з охорони праці.

Законодавство України передбачає **навчання** з питань охорони праці у вигляді **інструктажів**.



ВСТУПНИЙ ІНСТРУКТАЖ

проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем **відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця**, який пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці

проводиться в **кабінеті охорони праці або в приміщенні**, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва

запис про проведення вступного інструктажу для осіб, які приймаються на роботу відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця робиться в **журналі реєстрації вступного інструктажу** з питань охорони праці

ПРОВОДИТЬСЯ

з усіма працівниками, **які приймаються на постійну або тимчасову роботу** незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади

з **працівниками інших організацій**, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи на підприємстві

з учнями та студентами, які прибули на підприємство для **проходження трудового або професійного навчання**

з **екскурсантами** у разі екскурсії на підприємство



ПЕРВИННИЙ ІНСТРУКТАЖ

проводиться на робочому місці **індивідуально з окремим працівником або групою працівників**, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу

проводиться в **терміни, визначені нормативно правовими актами з охорони праці**, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше

на роботах підвищеної небезпеки - **1 раз на 3 місяці**

для решти робіт - **1 раз на 6 місяців**



ПЕРВИННИЙ ІНСТРУКТАЖ

проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю

який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого

який виконуватиме нову для нього роботу

відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві

проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів

до початку трудового або професійного навчання

перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо

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



Позаплановий інструктаж

Позаплановий інструктаж з **учнями, студентами, курсантами, слухачами** проводиться під час проведення трудового і професійного навчання **при порушеннях ними вимог нормативно - правових актів з охорони праці**, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Позаплановий інструктаж може проводитись індивідуально з окремим працівником або з групою працівників **одного фаху**. Обсяг і зміст позапланового інструктажу **визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин**, що спричинили потребу його проведення.



ЦІЛЬОВИЙ ІНСТРУКТАЖ ПРОВОДИТЬСЯ З ПРАЦІВНИКАМИ

при ліквідації аварії або стихійного
лиха

при проведенні робіт, на які
відповідно до законодавства
оформлюються наряд-допуск, наказ
або розпорядження

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу **визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.**

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем.

До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.



5. АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

- Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форми власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, установки, прилади та апарати, сировина та матеріали є потенційними шкідливими та небезпечними виробничими факторами, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також їхніх нащадків як зараз, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає в **регулюванні відносин** між власником або повноваженим органом і працюючим у сфері реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Атестація робочих місць передбачає:

- ✓ виявлення шкідливих та небезпечних факторів і причин формування несприятливих умов праці;
- ✓ санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- ✓ комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- ✓ визначення ступеню шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- ✓ обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- ✓ визначення права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах;
- ✓ визначення і реалізацію технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію умов та характеру праці.



- Атестація проводиться **атестаційною комісією**, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації, в строки, передбачені колективним договором, **але не рідше ніж один раз на п'ять років**.
- До складу комісії включається **уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації**, а в разі відсутності профспілкової організації - **уповноважена найманими працівниками особа**.

✓ Атестація робочих місць за умовами праці **обов'язково** проводиться на всіх підприємствах, установах, організаціях, незалежно від їх галузевої належності і форм власності.

✓ **Метою проведення атестації робочих місць за умовами праці є** встановлення на конкретному підприємстві, в установі, організації права працівника на безпечні, здорові умови праці, захист його життя й здоров'я, встановлення пільг і компенсації за шкідливі та небезпечні умови праці.

✓ Атестація робочих місць за умовами праці **має плановий характер**. Відповідно розрізняють планову (**чергову**) та позапланову (**позачергову**) атестації.

✓ Планова атестація проводиться у **строки, визначені колективними договорами**, але не рідше одного разу на п'ять років.

✓ Проведення позапланової атестації здійснюється **при наявності певних підстав та з ініціативи відповідних суб'єктів**.

Проводиться у разі **докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця**, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Держпраці.



- Під час проведення атестації робочих місць за умовами праці **виявляють причини та фактори виникнення шкідливих і небезпечних умов праці**, проводять дослідження та комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці щодо їх відповідності вимогам стандартів, норм і правил (включаючи проведення гігієнічної, технічної та організаційної оцінки).

**ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕНОЇ
АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ
СКЛАДАЮТЬ ПЕРЕЛІКИ:**

робочих місць, виробництв,
робіт, професій і посад,
працівникам яких
**підтверджується право на
встановлені
законодавством пільги і
компенсації**

робочих місць, виробництв,
робіт, професій і посад,
працівникам яких
**підтверджується право на
пільги і компенсації за
рахунок коштів підприємств**

**робочих місць з
несприятливими умовами
праці**, на яких необхідно
здійснити першочергові
заходи з поліпшення умов
праці



6. ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

✓ **Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.**

✓ Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, **поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах.**

✓ Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, **витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.**

✓ **На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.**

✓ Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, **визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.**

План заходів щодо охорони праці **включається до колективного договору** (відповідно до ст. 161 КЗпП). Він охоплює систему заходів щодо доведення умов праці до встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

3. Охорона праці жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю

Охорона праці жінок

Особлива увага в законодавстві приділяється охороні праці жінок. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування).



Гранично допустимі навантаження для жінок при переміщенні вантажів по чергово з іншою роботою (до двох разів на годину) становить 10 кг, а переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг. **Загальна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:** з робочої поверхні – 350 кг, а з підлоги – 176 кг. При переміщенні вантажу на візках або в контейнерах докладене зусилля не повинно перевищувати 10 кг.





Не допускається залучати до робіт у нічний час (з 22 до 6 год. ранку), надурочних робіт, робіт у вихідні та направляти у відрядження вагітних жінок і матерів, що годують грудьми, а також жінок, які мають дітей віком до трьох років. Жінки, що мають дітей у віці від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їхньої згоди.

Вагітні жінки, відповідно до медичного висновку, переводяться на період вагітності на іншу, легшу роботу зі збереженням середнього заробітку з попереднього місяця. Жінки, котрі мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за місцем попередньої роботи до досягнення дитиною віку трьох років. Перед відпусткою з вагітності й пологів або безпосередньо після неї жінці, за її заявою, надається щорічна відпустка залежно від стажу роботи на даному підприємстві.



Крім відпустки з вагітності й пологів (70 днів до і 56 після пологів), жінці, за її заявою, надається частково оплачувана відпустка до досягнення дитиною віку трьох років. На час відпустки зберігається місце роботи (посада) і сплачується допомога по держстану. Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку, додаткові перерви для годування дитини не менш ніж через три години тривалістю не менш як 30 хв. кожна. Ці перерви включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.



Не допускаються звільнення з ініціативи підприємства вагітних жінок, жінок, що мають дітей віком до трьох років, мате-рів-одиначок при наявності дитини до 14 років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.



Охорона праці неповнолітніх

Згідно ст.192 КЗпП України **забороняється застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до 18 років**, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється залучати осіб, молодших 18 років, до нічних і надурочних робіт і до робіт у вихідні.



Не допускається приймати на роботу осіб, які не мають 16 років. Однак, як виняток, **можуть прийматися на роботу особи, котрі досягли п'ятнадцяти років, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.**

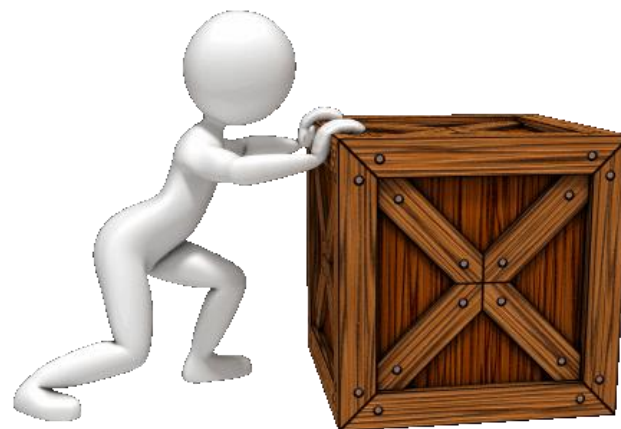
Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час, після досягнення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



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



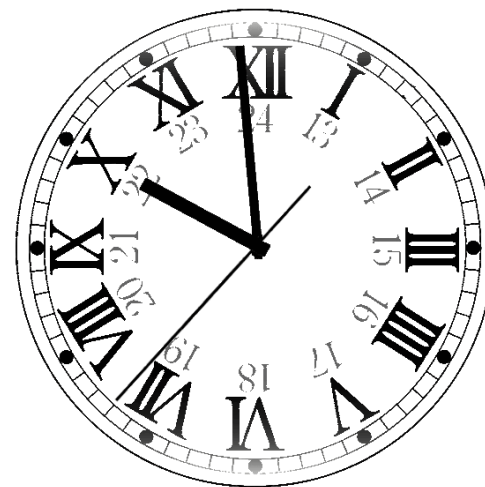
Забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджено наказом МОЗ України від 22.08.1996 р. № 59



Граничні норми підймання та переміщення вантажів підлітками під час короткочасної та тривалої роботи

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	короткочасна робота		тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	–	–
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,0
17	16	8	12,6	6,3

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



Відпустка для неповнолітніх. Щорічна відпустка підліткам надається тривалістю один календарний місяць у літній час або, на їх бажання, в будь-яку іншу пору року.



Охорона праці осіб зі зниженою працездатністю

Особи із зниженою працездатністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і обов'язків. Відповідно до ст. 1 Закону України від 21 березня 1991 р. «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» дискримінація осіб з інвалідністю заборонена і переслідується законом».

До **осіб зі зниженою працездатністю** відносяться пенсіонери та особи з інвалідністю, які внаслідок досягнення пенсійного віку чи інвалідності, що могла настати з різних причин, частково втратили працездатність і не можуть конкурувати на ринку праці та виконувати роботу нарівні з повноцінними, фізично здоровими працівниками.

Особами з інвалідністю вважаються особи зі стійким розладом здоров'я внаслідок захворювання, травматизму та уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність та які потребують соціальної допомоги та захисту.



Відмова в укладенні трудового договору або у просуванні по службі, звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, переведення осіб з інвалідністю на іншу роботу без їх згоди з мотивів інвалідності не допускаються, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я 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 особи з інвалідністю.



Відповідно до закону **власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування осіб з інвалідністю згідно з медичним висновком**, встановити на прохання інваліда неповний робочий час (день чи тиждень) та створити пільгові умови праці. Залучати інвалідів до надурочних робіт, праці в нічний час без їхньої згоди не допускається (ст. 172 КЗпП України).



Підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи та індивідуальних програм реабілітації (встановлювати скорочений робочий час чи спеціальне обладнання робочого місця, забезпечити інші передбачені законодавством соціально-економічні гарантії)

Комфортні умови праці

Забороняється залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт в нічну зміну без їх згоди.



**4. Розслідування та облік
нещасних випадків,
професійних захворювань
та аварій, пов'язаних з
виробництвом**

Питання

1. Визначення понять: нещасний випадок, гостре професійне захворювання (отруєння), хронічне професійне захворювання (отруєння).
2. Обставини, за яких нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються пов'язаними з виробництвом.
3. Процедура проведення розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь).

Нещасний випадок - обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця), внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання (отруєння) та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного та рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення тощо *(п. 3 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»)*

Гостре професійне захворювання (отруєння) - захворювання (або смерть), що виникло після однократного (протягом не більш як однієї робочої зміни) впливу на працівника шкідливих факторів фізичного, біологічного та хімічного характеру (у тому числі інфекційні, паразитарні, алергійні захворювання).

Хронічне професійне захворювання (отруєння) - захворювання, що виникло внаслідок провадження професійної діяльності працівника виключно або переважно впливу шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, пов'язаних з роботою.

(п. 3 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»)

Обставини, за яких нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнаються пов'язаними з виробництвом (п. 52

Постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»)

1

- виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства (установи, організації), у тому числі у відрядженні (згідно з внутрішнім трудовим розпорядком підприємства (установи, організації), на яке він відряджений);

2

- перебування потерпілого на робочому місці, на території підприємства (установи, організації) або в іншому місці під час виконання трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця з моменту прибуття на підприємство (в установу, організацію) до відбуття з нього, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства (установи, організації), у тому числі в робочий і надурочний час;

3

- підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування працівника з цією метою по території підприємства (установи, організації) перед початком роботи та після її закінчення;

4

- виконання завдань за письмовим розпорядженням роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні;

5

- виконання потерпілим дій в інтересах підприємства (установи, організації), де він працює, що не належать до його трудових (посадових) обов'язків;

6

- раптова смерть внаслідок гострої серцево-судинної недостатності, ішемічного інсульту, серцево-судинної недостатності або порушення мозкового кровообігу під час перебування на підземних роботах (видобування корисних копалин, будівництво (реконструкція, капітальний ремонт), технічне переоснащення шахт рудників, копалень, метрополітенів, підземних каналів, тунелів та інших підземних споруд, проведення геологорозвідувальних робіт під землею) або після підйому на поверхню з даною ознакою, що підтверджено медичним висновком;

7

- раптове погіршення стану здоров'я потерпілого, одержання травм або його смерть під час виконання трудових (посадових) обов'язків внаслідок впливу шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що підтверджено медичним висновком, або у разі, коли потерпілий не пройшов обов'язкового медичного огляду відповідно до законодавства, а робота, що виконувалася, протипоказана потерпілому відповідно до медичного висновку;

8

- проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству (установі, організації), або на іншому транспортному засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору з іншим підприємством (установою, організацією);

9

- проїзд згідно з установленим завданням і маршрутом до місця чи з місця відрядження на транспортному засобі (громадському, власному чи службовому тощо, в тому числі наданому іншим підприємством (установою, організацією) на підставі письмової угоди з роботодавцем про надання послуг з перевезення), що підтверджується документально та відшкодовується роботодавцем;

10

- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства (установи, організації) з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця (безпосереднього керівника робіт);

11

- перебування потерпілого у транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, в тому числі під час змінного відпочинку, якщо настання нещасного випадку пов'язане з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з впливом на нього шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу;

12

- прямування до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженим маршрутом або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;

13

- перебування на території підприємства (установи, організації) або в іншому визначеному роботодавцем місці у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду, навчання тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних і кваліфікаційних конкурсів, спортивних заходів, передбачених колективним договором, за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;

14

- надання підприємством (установою, організацією) благодійної допомоги іншим підприємствам (установам, організаціям) за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;

15

- однократний вплив на працівника шкідливих чи небезпечних виробничих факторів, внаслідок яких у нього виникло гостре професійне захворювання (отруєння), за наявності висновку закладу охорони здоров'я;

16

- вплив небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів під час технологічної перерви або перерви для відпочинку чи харчування на території підприємства (установи, організації) згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, що підтверджено висновком закладу охорони здоров'я або експертної комісії;

17

- заподіяння потерпілому тілесних ушкоджень іншою особою або його вбивство під час виконання чи у зв'язку з виконанням трудових (посадових) обов'язків або дій в інтересах підприємства (установи, організації) незалежно від початку досудового розслідування, крім випадків з'ясування з іншою особою особистих стосунків не виробничого характеру, що встановлено комісією з розслідування та/або підтверджено висновком компетентних органів;

18

- погіршення стану здоров'я внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також їх дії (асфіксія, зупинка серця тощо), що підтверджено медичним висновком, якщо це пов'язано із застосуванням таких речовин у виробничому процесі чи порушенням вимог щодо їх зберігання та транспортування;

19

- ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством (установою, організацією);

20

сконня самогубства працівником навіскладу на суднах морського, річкового та рибпромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу;

21

- оголошення працівника померлим внаслідок зникнення під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків (відповідно до ухваленого рішення суду);

22

- одержання травм під час використання транспортних засобів, устаткування, інструментів, матеріалів тощо, що належать і використовуються підприємством (установою, організацією), у разі їх несправності, що підтверджено відповідними висновками;

23

- одержання травм або смерть потерпілого під час виконання трудових (посадових) обов'язків у разі перебування його у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, підтвердженого відповідним медичним висновком, за наявності технічних або організаційних причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) або у разі, коли потерпілий не був відсторонений від виконання робіт відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства (установи, організації) або колективного договору;

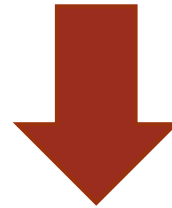
24

- виконання робіт особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства;

25

- виконання робіт особою, яка фактично допущена до роботи без оформлення трудового договору (контракту), у разі підтвердження факту перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем

Процедура проведення розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь)



Розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) комісією підприємства (установи, організації) проводиться протягом П'ЯТИ робочих днів з дня утворення комісії.

(п. 30 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»)

Спеціальне розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) проводиться протягом 15 робочих днів.

(п. 31 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»)

Комісія (спеціальна комісія) зобов'язана:

(п. 33 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»)

1

- провести засідання комісії (спеціальної комісії) з розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), на якому розглянути інформацію про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), розподілити функції між членами комісії, провести зустріч з потерпілим (членами його сім'ї чи уповноваженою ними особою) та скласти протоколи засідання комісії;

2

- обстежити місце, де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), аварія, та скласти відповідний протокол, розробити ескіз місця, де сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), аварія і провести фотографування місця настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), аварії (у разі потреби та можливості); одержати письмові пояснення від роботодавця та його представників, посадових осіб, працівників підприємства (установи, організації), потерпілого (якщо це можливо), опитати осіб - свідків нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та осіб, причетних до них;

3

- вивчити наявні на підприємстві документи та матеріали стосовно нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та у разі потреби надіслати запити до відповідних закладів охорони здоров'я для отримання медичних висновків щодо зв'язку нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) з впливом на потерпілого небезпечних (шкідливих) виробничих факторів та/або факторів важкості та напруженості трудового процесу

4

- визначити вид події, що призвела до нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), причини нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та обладнання, устаткування, машини, механізми, транспортні засоби, експлуатація яких призвела до настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

5

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

6

- визначити необхідність проведення лабораторних досліджень, випробувань, технічних розрахунків, експертизи тощо для встановлення причин настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

7

- з'ясувати обставини та причини настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння);

8

- визначити, пов'язані чи не пов'язані нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) з виробництвом;

9

- установити осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

10

- вивчити документи, що дають змогу відстежити походження нехарчової продукції, під час використання (експлуатації) якої сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) або використання (експлуатація) якої могло стати їх причиною (договори, товарно-супровідну документацію тощо), і подати інформацію про таку продукцію та документи про її походження до відповідного органу державного ринкового нагляду (у разі проведення спеціального розслідування);

11

- розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам та/або гострим професійним захворюванням (отруєнням), у тому числі пропозиції щодо внесення змін до нормативно-правових актів з охорони праці;

12

- скласти акти за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення) у кількості, визначеній рішенням комісії (спеціальної комісії); у разі настання групових нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) скласти акти за формою Н-1 на кожного потерпілого;

13

- розглянути та підписати примірники актів за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення), а у разі незгоди члена комісії (спеціальної комісії) із змістом розділів 5, 6, 8, 9 такого акта - обов'язково підписати ці акти з відміткою про наявність окремої думки, яка викладається членом комісії письмово, в якій він обґрунтовано викладає пропозиції до змісту розділів 5, 6, 8, 9 акта (окрема думка додається до цих актів та є їх невід'ємною частиною);

14

- у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім акта за формою Н-1, скласти картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5 (далі - картка за формою П-5);

15

- передати не пізніше наступного робочого дня після підписання актів за формою Н-1 матеріали розслідування та примірники таких актів керівнику підприємства (установи, організації) або органу, що утворив комісію (спеціальну комісію), для їх розгляду та затвердження;

16

- дотримуватися вимог законодавства про інформацію щодо захисту персональних даних потерпілих та інших осіб, які зібрані в межах повноважень комісії (спеціальної комісії) під час проведення розслідування та задокументовані в акті за формою Н-1.

Облік нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій ведуть:

(п. 63 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»)



підприємства (установи, організації), органи управління та наглядові ради підприємства (у разі їх утворення) - нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій;



робочі органи Фонду - усіх нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), у розслідуванні яких брали участь представники Фонду.

*Облік нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), що сталися з особами, які допущені до роботи без оформлення трудового договору (контракту), ведеться роботодавцем, з яким встановлено факт перебування потерпілого у трудових відносинах.

*Держпраці та її територіальні органи, міністерства (інші центральні органи виконавчої влади, державні органи), місцеві держадміністрації ведуть оперативний облік нещасних випадків, що підлягають спеціальному розслідуванню, постраждалих від гострих професійних захворювань (отруєнь) та/або аварій.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII
2. Про охорону праці Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»: Закон від 23.09.1999 № 1105-XIV [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
4. Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затв. постановою КМУ від 17.04.2019 № 337. [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF>
5. Наказ про Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві затв. Державним комітетом України по нагляду за охороною праці 21.12.1993 № 132. [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>
6. Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затв. наказом Держнаглядохоронпраці від 29 січня 1998 р. №9. [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98#Text>
7. Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці Постанова Кабінету Міністрів України; Перелік від 27.06.2003 № 994
8. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442
9. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства Держгірпромнагляд; Наказ, Положення від 21.03.2007 № 55
10. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) та Переліку робіт з підвищеною [...] Держнаглядохоронпраці України; Наказ, Положення, Перелік [...] від 26.01.2005 № 15
11. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій МОЗ України; Наказ, Порядок, Форма типового документа [...] від 21.05.2007 № 246
12. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці Мінпраці України (до1997р.); Рекомендації, Форма типового документа від 01.09.1992 № 41

