

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Серія «Навчально-методичні посібники»

О.В. Пожарова

ОХОРОНА ПРАЦІ

Навчально-методичний посібник

Одеса
2021

УДК 349.243(477)(073)П462

Рекомендовано Навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 4 від «7» липня 2021 р.)

Автор:

Пожарова О.В. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Рецензенти:

Харитонов Є.О. – доктор юридичних наук, професор, член кореспондент НАПрН, заслужений діяч науки і техніки України, завідувач кафедри цивільного права Національного університету «Одеська юридична академія»;

Слободянюк О.В. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри національної економіки Національного університету «Одеська юридична академія».

Пожарова О.В.

Охорона праці : навч. - метод. посібник. Одеса. 2021. (Сер. «Навчально-методичні посібники»). 80 с.

О.В. Пожарова, 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ТЕМА 1. Правові та організаційні засади охорони праці	6
1.1. Правове регулювання охорони праці	6
1.2. Поняття зміст охорони праці	11
1.3. Принципи правової охорони праці.....	14
1.4. Гарантії прав працюючих громадян на охорону праці.....	15
1.5. Відповідальність за порушення законодавство про охорону праці	17
ТЕМА 2. Організація охорони праці на підприємстві	21
2.1. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці.....	21
2.2. Проведення медичних оглядів працівників.....	25
2.3. Навчання та інформаційне забезпечення охорони праці.....	26
2.4. Основні причини травматизму, захворювань на виробництві та заходи їх запобігання.....	29
2.5. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.....	31
ТЕМА 3. Спеціальні (особливі) правила охорони праці	37
3.1. Охорона праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах	37
3.2. Класифікація шкідливих та небезпечних виробничих чинників.....	39
3.3. Охорона праці жінок.....	43
3.4. Охорона праці молоді.....	44
3.5. Забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту.....	46
ТЕМА 4. Основи пожежної безпеки	48
4.1. Характерні причини виникнення пожеж.....	48
4.2. Пожежонебезпечні властивості речовин.....	50
4.3. Організаційні та технічні протипожежні заходи.....	53
4.4. Протипожежний інструктаж та навчання.....	57
ТЕМА 5. Державне управління охороною праці	59
5.1. Органи, які здійснюють державне управління охороною праці та їх повноваження.....	59
5.2. Система управління охороною праці (функції та завдання).....	61
5.3. Контроль за станом охорони праці.....	64
5.4. Міжнародне співробітництво у галузі охорони праці.....	65
ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ	68
ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ	70
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА ЛІТЕРАТУРА	76

ВСТУП

Сучасний етап розвитку України як демократичної, правової і соціальної держави вимагає особливої уваги до правового регулювання у трудовій сфері.

Одна з найважливіших державних задач - охорона життя та здоров'я громадян в процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці. Охорона праці відіграє важливу роль, як суспільний чинник, оскільки, якими б вагомими не були трудові здобутки, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя - те і інше дається лише один раз. Необхідно пам'ятати, що через нещасні випадки та аварії гинуть на виробництві не просто працівники, на підготовку яких держава витратила значні кошти, а перш за все люди - годувальники сімей, батьки та матері дітей.

За даними ВООЗ смертність внаслідок нещасних випадків займає третє місце у світі після серцево-судинних та онкологічних захворювань. Якщо від загальних захворювань вмирають переважно літні люди, то від нещасних випадків переважно гине працездатна молодь.

Окрім соціального, охорона праці має, безперечно, важливе економічне значення - це і висока продуктивність праці, зниження витрат на оплату лікарняних, компенсацій за важкі та шкідливі умови праці тощо.

Навчально-методичний посібник підготовлено з метою надання, у першу чергу, допомоги здобувачам вищої освіти, які навчаються за спеціальністю «Менеджмент», у вивченні навчальної дисципліни «Охорона праці». Автор намагався розширити зміст методичних вказівок шляхом аналізу не тільки діючого законодавства України, а й аналізу міжнародних стандартів у сфері охорони праці.

До навчально-методичного посібника включено 5 тем, питання для самоконтролю, тестові завдання, список нормативно-правових актів та література.

Цей посібник допоможе здобувачам вищої освіти у вивченні наступних питань: фінансування охорони праці, організації охорони праці на підприємстві, індивідуальні засоби захисту, гігієнічна класифікація праці, охорона праці окремих категорій працівників, у т.ч. жінок, молоді, осіб з інвалідністю, тощо.

Велика увага приділяється аналізу останніх змін у чинному законодавстві, пов'язаних із проведенням реформи у сфері охорони праці.

Сподіваємося, що цей навчально-методичний посібник буде корисним не тільки для здобувачів вищої освіти, що отримують освіту з економічних, управлінських та правових спеціальностей, а й для аспірантів, науковців, усіх, хто цікавиться проблемами охорони праці.

ТЕМА 1.

ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

- 1.1. Правове регулювання охорони праці.
- 1.2. Поняття та зміст охорони праці.
- 1.3. Принципи правової охорони праці.
- 1.4. Гарантії прав працюючих громадян на охорону праці.
- 1.5. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

1.1. Правове регулювання охорони праці.

Умови та безпека праці, їх стан та покращення самостійна і важлива задача соціальної політики будь-якої сучасної промислово розвинутої держави.

Для того, щоб краще усвідомити на якому рівні знаходиться стан охорони праці в сучасній Україні необхідно зважити на те, що зараз відбувається реформування майже всіх сфер нашої держави. Рівень безпеки будь-яких робіт у суспільному виробництві значною мірою залежить від рівня правового забезпечення цих питань, тобто від якості та повноти викладення відповідних вимог в законах та інших нормативно-правових актах.

У 1992 році вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР було прийнято Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в країні.

Заявивши про свій намір приєднатися до Європейського Союзу, Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність з законодавством ЄС.

З цією метою прийнято нову редакцію Закону України «Про охорону праці» та розроблено проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», розроблюються нові нормативно-правові акти, ведеться робота по внесенню змін до діючих нормативних актів.

Починаючи з 1994 року в Україні розроблюються Національні, галузеві, регіональні та виробничі програми покращення стану умов та безпеки праці на виробництві, в ході реалізації яких були закладені основи для удосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення питань організаційного, наукового і нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці.

Охорона праці як система спрямовую свої зусилля на забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища. Вирішення проблем охорони праці вимагає взаємодії відповідних органів влади та громадськості.

Реалізація відповідних державних програм, спрямованих на покращення умов і охорони праці, дозволить розробити і впровадити науково обґрунтовану державну систему наглядової, навчально - методичної та контрольної діяльності у сфері охорони праці; адаптувати нормативно-правову базу з питань охорони праці до вимог директив Європейського Союзу; вирішити питання науково-методичного та інформаційного забезпечення з питань охорони праці на національному та регіональному рівні та багато іншого, що дозволить здійснити комплексне вирішення задач охорони праці, забезпечити пріоритет життя і здоров'я працюючих по відношенню до результатів виробничої діяльності і створити безпечні та здорові умови праці на підприємствах і в організаціях усіх форм власності.

Для вирішення зазначених задач в Україні існує достатній науково-технічний потенціал.

Охорона праці водночас вирішує два завдання. Одне з них - інженерно-технічне, яке передбачає запобігання небезпечним подіям під час трудового процесу. Друге - соціальне, яке пов'язане з відшкодуванням матеріальної, моральної чи соціальної шкоди, завданої внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, тобто це захист працівника та його прав.

Виходячи з поставлених перед нею завдань, охорона праці, ґрунтуючись на правових та організаційних основах, вирішує питання виробничої санітарії, виробничої та пожежної безпеки.

Правові та організаційні основи охорони праці - це комплекс взаємопов'язаних законів та інших нормативно-правових актів, соціально-економічних та організаційних заходів, спрямованих на правильну і безпечну організацію праці, забезпечення працюючих засобами захисту, компенсацію за важку роботу та роботу в шкідливих умовах, навченість працівників безпечному веденню робіт, регламентацію відповідальності та відшкодування збитків у разі ушкодження здоров'я працівника або його смерті.

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, з 01.01.2015 року Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, яке гарантовано статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який орієнтує законодавство на захист

інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій сфері правовому регулюванню на відміну від адміністративного, що існувало раніше. У листопаді 2002 р. Верховна Рада України прийняла нову редакцію цього закону. Закон України «Про охорону праці» відповідає діючим конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, іншим міжнародним правовим нормам у цій галузі.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України затверджено Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. Правове регулювання охорони праці в ньому не обмежується главою XI «Охорона праці».

Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді» тощо.

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», який діє у новій редакції «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Цей закон 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.

До основних законодавчих актів, що мають безпосереднє відношення до охорони праці слід віднести також ряд інших законів.

«Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 р. передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов'язаних з діяльністю людей тощо.

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 р. встановлює необхідність гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих факторів фізичної, хімічної та біологічної природи, присутніх в середовищі життєдіяльності людини, та їхньої державної реєстрації, вимоги до проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій, гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, повітря у виробничих та інших приміщеннях, вимоги щодо забезпечення радіаційної безпеки тощо.

Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р., регулює відносини, пов'язані із захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій, реагуванням на них, функціонуванням єдиної державної системи цивільного захисту.

Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» від 08.02.1995 року регулює діяльність, пов'язану з використанням ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання, встановлює права, обов'язки і відповідальність органів державної влади, підприємств, установ і організацій, посадових осіб і персоналу, а також громадян стосовно їх діяльності, пов'язаної з використанням ядерної енергії, визначає основні принципи радіаційного захисту людей та навколишнього природного середовища тощо.

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

На сьогодні кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, до яких приєдналася Україна, а також більше сотні національних законів України безпосередньо стосуються або мають точки перетину із сферою охорони праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) - це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

З охороною праці тісно пов'язана також низка правових норм, що відносяться до інших галузей права України. Це норми цивільного права, що встановлюють майнову відповідальність при ушкодженні здоров'я або смерті громадянина; норми адміністративного права, що визначають адміністративну відповідальність і порядок притягнення до неї громадян органами охорони праці; норми кримінального права, що встановлюють відповідальність при вчиненні злочинів у галузі охорони праці і техніки безпеки.

Ці правові норми хоча формально й виходять за межі трудового права, за своїм призначенням безпосередньо спрямовані на забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Всі вщезгадані документи створюють єдине правове поле охорони праці в нашій країні.

1.2. Поняття та зміст охорони праці.

Термін «охорона праці» вживається в двох значеннях: в широкому його розумінні та в більш вузькому, спеціальному розумінні.

При вживанні терміну «охорона праці» відповідно до його етимологічного значення, тобто в широкому розумінні, до його поняття відносять ті гарантії для працівників, що передбачають усі норми трудового законодавства, наприклад норми, що забороняють власнику або уповноваженому ним органу звільняти працівників з роботи тоді, коли немає підстав, передбачених ст.ст. 40, 41 КЗпП України.

На охорону праці трудящих спрямовані й передбачені законодавством гарантії можливості оскарження незаконних дій власника або

уповноваженого ним органу до комісії по трудових спорах і в районний (міський) суд.

Проте термін «охорона праці» в чинному трудовому законодавстві вживається не в такому широкому, тобто буквальному, значенні цих слів, а в більш вузькому.

У вузькому значенні під «охороною праці» розуміється сукупність заходів щодо створення безпосередньо в процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих.

Охорона праці пов'язана з різними галузями науки, такими, як медицина, токсикологія, фізіологія, біологія, біохімія, хімія, механіка, електротехніка, фізика, психологія, епідеміологія, правознавство, а в останні десятиріччя з'явилась нова наука - ергономіка, що вивчає методи взаємодії техніки і людей.

Легальне визначення поняття охорони праці дається в ст. 1 Закону України від 14 жовтня 1992 р. «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.

В поняття охорони праці входять і всі ті заходи, що спеціально призначені для створення особливих полегшених умов праці для жінок і неповнолітніх, а також працівників зі зниженою працездатністю.

Виробнича санітарія - комплекс організаційних, гігієнічних і санітарно-технічних заходів та засобів, спрямованих на запобігання або зменшення дії на працюючих шкідливих виробничих факторів.

Виробнича безпека - комплекс організаційних та технічних заходів і засобів, спрямованих на запобігання або зменшення дії на працюючих небезпечних виробничих факторів.

Пожежна безпека та профілактика на виробництві - комплекс заходів та засобів, спрямованих на запобігання запалювань, пожеж та вибухів

у виробничому середовищі, а також на зменшення негативної дії небезпечних та шкідливих факторів, які утворюються в разі їх виникнення.

Правові та організаційні основи охорони праці є тією базою, яка забезпечує соціальний захист працівників і на якій будується санітарно-гігієнічна та інженерно-технічна складова охорони праці.

Виробнича санітарія, виробнича безпека та пожежна безпека на виробництві з одного боку базуються на правових та організаційних основах охорони праці, з іншого боку вони визначають пріоритети, структуру цих основ та необхідність змін в них.

Виробнича санітарія, виробнича безпека та пожежна безпека на виробництві також тісно пов'язані між собою.

Безпечні та здорові умови праці - одне з основних прав людини і невід'ємна частина поняття «гідна праця». Дії соціальних партнерів в Україні повинні бути спрямовані на: 1) масштабне впровадження систем управління охороною праці на підприємстві при застосуванні методів оцінки та управління ризиками; 2) ратифікацію Конвенції МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 р.; 3) імплементацію положень конвенцій МОП, ратифікованих Україною; 4) удосконалення національної системи реєстрації нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і повідомлення про них; 5) розроблення сталої системи служб гігієни праці, спрямованої на профілактику професійних захворювань; 6) зміцнення соціального діалогу, створення комітетів із питань охорони праці, забезпечення їхньої ефективної діяльності; 7) розроблення економічних стимулів для роботодавців; 8) подальше удосконалення системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 9) заохочення та підтримка розвитку превентивної культури безпеки праці та здоров'я; 10) впровадження інформаційно-роз'яснювальних заходів.

1.3. Принципи правової охорони праці.

Стаття 2 Закону України «Про охорону праці» встановлює, що дія його поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Стаття 4 цього закону визначає, що засади державної політики в галузі охорони праці базуються на 10 основних принципах. У теорії права під **правовими принципами** розуміються керівні ідеї, які виражають суть, основні властивості та загальну спрямованість розвитку правових норм в межах всієї системи права або її окремих галузей чи інститутів.

Державна політика в галузі охорони праці базується 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;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- 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;

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

1.4. Гарантії прав працюючих громадян на охорону праці.

Гарантії прав на охорону праці під час прийому працівника на роботу і під час роботи.

Згідно Закону України «Про охорону праці» *працівник* - це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Гарантії його прав на охорону праці починаються вже з моменту обговорення та укладання трудової угоди, оскільки згідно ст. 5 Закону умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам про охорону праці.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права

працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.

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

Під час прийому працівника на роботу відбувається обов'язкове страхування його роботодавцем у тому числі і від нещасних випадків і професійних захворювань. У разі ушкодження здоров'я чи в разі моральної шкоди, заподіяної працівникові, він має право на відшкодування шкоди.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. В цьому разі за період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

У разі, коли працівник за станом здоров'я не може виконувати роботу, на яку він наймався, він має бути переведений на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Медичний висновок МСЕК є

обов'язковим для роботодавця. Проте переведення працівника на іншу (легшу) тимчасову чи постійну роботу може відбуватися лише за його згодою. При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за ним зберігається його попередній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

На час зупинення експлуатації підприємства або устаткування органом державного нагляду або службою охорони праці за працівником зберігається місце роботи, а час простою оплачується з розрахунку середнього заробітку.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою) працівникам пільги і компенсації не передбачені чинним законодавством. Протягом дії трудового договору роботодавець повинен своєчасно інформувати працівника про зміни у виробничих умовах та в розмірах пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надаються йому додатково.

Основною задачею охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці і на цій основі зменшення частково або повністю всіх видів пільг і компенсацій, але доти, доки залишаються важкі фізичні роботи, доки залишаються робочі місця, на яких присутні шкідливі виробничі фактори, працюючим на них та їхнім роботодавцям необхідно дотримуватись правил надання всіх передбачених законом пільг та компенсацій, для того, щоб зменшити негативний вплив цих чинників на здоров'я.

1.5. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Закон України «Про охорону праці» передбачає, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів у сфері охорони праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного

нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність полягає в тому, що на винного працівника накладається дисциплінарне стягнення.

Ця відповідальність встановлена КЗпП України, ст.147 якого встановлює два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи.

Законами, уставами та положеннями про дисципліну, які діють в деяких галузях (транспорт, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників інші дисциплінарні стягнення.

Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який має право прийняття на роботу цього працівника, а також органи, вищі за нього.

Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний та громадський контроль за охороною праці.

Профспілковий орган, що підписав колективний договір, має право вимагати від власника чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його з посади, якщо він порушує законодавство про працю.

Фахівці служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, що не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, що не мають допуску до відповідних робіт або що порушують нормативні акти про охорону праці.

За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При виборі дисциплінарного стягнення враховується ступінь тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за

яких здійснена провина, минула робота працівника. Стягнення оголошується в наказі та повідомляється працівнику під розпис.

Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці.

Відповідно до ст.41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення вимог законів та нормативно-правових актів про охорону праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників та, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян-власників підприємств чи уповноважених ними осіб.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, що досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Право притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законів та нормативно-правових актів з охорони праці мають органи державного нагляду за охороною праці. Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

Матеріальна відповідальність працівників і службовців регламентується КЗпП України та іншими нормативними актами, які торкаються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є: наявність прямої дійсної шкоди, провина працівника (у формі наміру чи необережності), протиправні дії або бездіяльність працівника (наприклад непроведення своєчасного інструктажу особою, яка повинна це робити), наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.

На працівника може бути накладена відповідальність лише при наявності всіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесена шкода, не звільнює його від матеріальної відповідальності.

Ст.130 КЗпП України встановлює, що особа, яка заподіяла шкоду підприємству під час виконання трудових обов'язків, може добровільно відшкодувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або полагодження пошкодженого майна при згоді на це власника, в іншому разі розмір відшкодування встановлює суд.

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачена ст.ст. 271 - 275 Кримінального кодексу (КК) України, що об'єднані в розділ X «Злочини проти безпеки виробництва».

Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог законів та інших НПАОП, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки. Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів, передбачених вищезазначеними статтями КК України, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до дванадцяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

ТЕМА 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

- 2.1. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці.
- 2.2. Проведення медичних оглядів працівників.
- 2.3. Навчання та інформаційне забезпечення охорони праці.
- 2.4. Основні причини травматизму, захворювань на виробництві та заходи їх запобігання.
- 2.5. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

2.1 Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці.

Згідно зі ст. 15 Закону України «Про охорону праці» служба охорони праці обов'язково повинна бути створена на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб у відповідності з Типовим положенням про службу охорони праці.

Також має бути розроблено Положення про службу охорони праці цього підприємства, визначено структуру такої служби, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників.

На підприємствах з кількістю працівників менше 50 чоловік функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва (суміщення) особи, які мають відповідну підготовку.

А на підприємствах з кількістю працівників менше 20 для виконання функцій служби охорони праці можуть на договірних засадах залучатися сторонні фахівці, які мають не менше трьох років виробничого стажу і пройшли навчання з охорони праці.

Якщо буде створено управління на підприємстві, то до основних функцій управління охороною праці належать: прогнозування і планування робіт, їх фінансування; організація та координація робіт; облік показників

стану умов і безпеки праці; аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці; стимулювання діяльності з охорони.

Основні завдання управління охороною праці: навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці; забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд; нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту; забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку; організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслуговування працівників; професійний відбір працівників з окремих професій; удосконалення нормативної бази підприємства з питань охорони праці.

Обов'язок роботодавця - затвердити документи, які передбачені ст. 13 Закону України «Про охорону праці». Вони повинні встановлювати правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках і робочих місцях.

Інструкції та інша документація з охорони праці розробляються на підставі положень законодавства з охорони праці, типових інструкцій та технологічної документації підприємства з урахуванням виду діяльності підприємства і конкретних умов праці на ньому, керівниками структурних підрозділів.

На підприємстві обов'язково повинні проводитися інструктажі. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться: з усіма працівниками, яких приймають на постійну або тимчасову роботу, незалежно від освіти, стажу роботи та посади; з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства; з учнями та здобувачами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики; у разі екскурсії на підприємство; з усіма вихованцями, учнями, здобувачами та

іншими особами, які навчаються в середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих закладах освіти при оформленні або зарахуванні до закладу освіти.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником: новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство; який переводиться з одного цеху виробництва до іншого; який буде виконувати нову для нього роботу; з відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Повторний інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці в терміни, визначені відповідними чинними галузевими нормативними актами або керівником підприємства з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше: на роботах з підвищеною небезпекою - 1 раз на три місяці; для решти робіт - 1 раз на шість місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці: при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також при внесенні змін та доповнень до них; при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших чинників, що впливають на стан охорони праці; при порушеннях працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж; при виявленні особами, які здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання вимог безпеки стосовно робіт, що виконуються працівником тощо.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками: при виконанні разових робіт, непередбачених трудовою угодою; при ліквідації аварії, стихійного лиха; при проведенні робіт, на які оформлюються наряд-допуск, розпорядження або інші документи.

Перед початком роботи нового працівника роботодавець згідно зі ст. 29 КЗпП України зобов'язаний проінформувати його під розписку про умови праці, наявні на його робочому місці.

При прийнятті на роботу всі працівники повинні за рахунок роботодавця пройти вступний інструктаж, навчання, перевірку знань, первинний інструктаж на робочому місці, стажування і набуття навичок безпечних методів праці. Тільки після цього працівники допускаються до самостійної роботи. Вступний інструктаж проводить спеціаліст з охорони праці, а первинний - безпосередній керівник працівника.

Надалі з працівниками повинні проводитися повторні інструктажі (раз на квартал при виконанні робіт підвищеної небезпеки або раз на півріччя), решту позапланові (при зміні правил охорони праці, зміни в обладнанні або при порушенні працівником правил охорони праці) та цільові інструктажі (зокрема, при разових роботах, не пов'язаних зі спеціальністю). Інформація про проведення інструктажів має вноситися до відповідного журналу, завірені підписом як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував.

Дійове управління охороною праці можна здійснювати тільки при наявності повної, своєчасної і точної інформації про стан охорони праці на об'єкті.

Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм та правил з охорони праці, перевірити додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, прийнятих рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю.

Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальна та трудомістка функція процесу управління.

2.2. Проведення медичних оглядів працівників.

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Результати профмедогляду працівників у вигляді заключення фахівців про можливість допуску працівника до роботи заносяться в їх медичні довідки, які повинні зберігатися у роботодавця. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

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.

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

2.3. Навчання та інформаційне забезпечення охорони праці.

Згідно зі ст. 18 Закону України «Про охорону праці» працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2021 року № 77 затверджено перелік робіт з підвищеною небезпекою.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Навчання з питань охорони праці таких працівників може проводитися як безпосередньо на підприємстві, так і іншим суб'єктом господарювання, що займаються таким навчанням. Перевірка знань працівників з питань охорони праці повинна здійснюватися відповідною комісією підприємства, склад якої затверджується керівником підприємства.

Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці - це нормативний документ спрямований на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці, яка проводиться з працівниками в процесі трудової діяльності, а також з учнями, вихованцями, курсантами, здобувачами закладів освіти.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, асоціаціями, концернами, корпораціями, іншими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та видів діяльності.

На підприємствах на основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва та вимог державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці, розробляються і затверджуються наказом керівника відповідні положення підприємств та формуються плани-графіки проведення навчання і перевірки знань працівників з охорони праці, з якими вони повинні бути ознайомлені.

Відповідальність за організацію цієї роботи на підприємстві покладається на його керівника, а в структурних підрозділах - на керівників цих підрозділів.

Контроль за її своєчасним проведенням здійснює служба охорони праці або працівники, на яких покладені ці обов'язки. Працівники підприємств при прийнятті на роботу і періодично в процесі роботи, та під час навчально-виховного процесу повинні проходити навчання і перевірку знань згідно з вимогами Типового положення.

Допуск до роботи (виконання навчальних практичних завдань) без навчання і перевірки знань з питань охорони праці забороняється. Контроль за дотриманням Типового положення про навчання з охорони праці здійснюють органи державного нагляду за охороною праці та служба охорони праці центральних та місцевих органів виконавчої влади.

Організація навчання і перевірки знань з питань охорони праці працівників при підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації на підприємстві здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким, керівником підприємства, доручена організація цієї роботи.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці підприємства, склад якої затверджується наказом (розпорядженням) роботодавця. Головою комісії призначається керівник підприємства або його

заступник, до службових обов'язків яких входить організація роботи з охорони праці, а в разі потреби створення комісій в окремих структурних підрозділах їх очолюють керівник відповідного підрозділу чи його заступник.

До складу комісії підприємства входять спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, представник профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці. До складу комісії підприємства можуть залучатися страхові експерти з охорони праці відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України та викладачі охорони праці, які проводили навчання.

Формою перевірки знань з питань охорони праці працівників є тестування, залік або іспит. Тестування, залік або іспит можуть проводитися у формі дистанційної перевірки знань. Результат перевірки знань з питань охорони праці оформлюється протоколом засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

Особам, які під час перевірки знань з охорони праці виявили задовільні результати, видається посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці. При цьому в протоколі та посвідченні у стислій формі зазначається перелік основних нормативно-правових актів з охорони праці та з безпечного виконання конкретних видів робіт, в обсязі яких працівник пройшов перевірку знань.

Питання щодо необхідності видачі посвідчень про перевірку знань з питань охорони праці на підприємстві або необхідності працівникам мати їх при собі під час виконання трудових обов'язків вирішується роботодавцем.

2.4. Основні причини травматизму, захворювань на виробництві та заходи їх запобігання.

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності можлива лише при умові ретельного вивчення причин їх виникнення.

Для полегшення цього завдання прийнято поділяти причини виробничого травматизму і професійної захворюваності на наступні основні групи: організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, економічні, 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: несправність виробничого устаткування, механізмів, інструменту; недосконалість технологічних процесів; конструктивні недоліки устаткування, недосконалість або відсутність захисного огороження, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування.

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

Економічні причини: нерегулярна виплата зарплати; низький заробіток; неритмічність роботи; прагнення до виконання понаднормованої роботи; робота за сумісництвом чи на двох різних підприємствах.

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; незадоволення роботою; несприятливий психологічний мікроклімат у колективі.

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 та техніки безпеки.

Заходи з виробничої санітарії передбачають організаційні, гігієнічні та санітарно-технічні заходи та засоби, що запобігають дії на працюючих шкідливих виробничих чинників. Це створення комфортного мікроклімату шляхом влаштування відповідних систем опалення, вентиляції, кондиціонування повітря; теплоізоляція конструкцій будівлі та технологічного устаткування; заміна шкідливих речовин та матеріалів нешкідливими; герметизація шкідливих процесів; зниження рівнів шуму та вібрації; встановлення раціонального освітлення; забезпечення необхідного режиму праці та відпочинку, санітарного та побутового обслуговування.

Заходи з техніки безпеки передбачають систему організаційних та технічних заходів та засобів, що запобігають дії на працюючих небезпечних виробничих чинників.

До них належать: розроблення та впровадження безпечного устаткування; механізація та автоматизація технологічних процесів; використання запобіжних пристосувань, автоматичних блокувальних засобів; правильне та зручне розташування органів керування устаткуванням;

впровадження систем автоматичного регулювання, контролю та керування технологічними процесами, принципово нових нешкідливих та безпечних технологічних процесів.

До організаційних заходів належать: правильна організація роботи, навчання, контролю та нагляду з охорони праці; дотримання трудового законодавства, міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону 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, технічних оглядів та випробувань транспортних та вантажопідіймальних засобів, посудин, що працюють під тиском.

2.5 Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Згідно зі ст. 22 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій у порядку, встановленому Постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337.

За результатами такого розслідування роботодавець повинен затвердити акт за встановленою формою (якщо він визнаний пов'язаним з виробництвом).

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;

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.

Потерпілий або працівник, який виявив нещасний випадок, гостре професійне захворювання (отруєння), чи інша особа - свідок нещасного випадку повинні вжити всіх можливих заходів, необхідних для надання допомоги потерпілому та негайно повідомити про нещасний випадок безпосередньому керівникові робіт, службі охорони праці підприємства (установи, організації) або іншій уповноваженій особі підприємства (установи, організації).

Безпосередній керівник робіт зобов'язан терміново організувати надання першої домедичної допомоги потерпілому та забезпечити у разі потреби його направлення до закладу охорони здоров'я; негайно повідомити роботодавцеві про те, що сталося; зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) обстановку на робочому місці, машини, механізми, обладнання, устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку, якщо це не загрожує життю та здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків або порушення виробничих процесів.

Заклад охорони здоров'я зобов'язаний невідкладно передати з використанням засобів зв'язку (факс, телефонограма, електронна пошта) та протягом доби на паперовому носії екстрене повідомлення про звернення

потерпілого з посиланням на нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) на виробництві (у разі можливості з висновком про ступінь тяжкості травм) за формою згідно підприємству (установі, організації), де працює потерпілий або на якому він виконував роботу; територіальному органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння); робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування за місцем настання нещасного випадку (далі - робочий орган Фонду).

Заклад охорони здоров'я повинен провести необхідні дослідження для визначення наявності в організмі потерпілого алкоголю (наркотичних засобів чи токсичних або отруйних речовин) і визначити ступінь його сп'яніння.

Відповідний висновок чи витяг з протоколу (з окремим позначенням у разі відмови потерпілого визначити ступінь сп'яніння), довідку із зазначенням діагнозу та його коду згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб і споріднених проблем охорони здоров'я і висновок про ступінь тяжкості травми згідно з Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості, затвердженим МОЗ, заклад охорони здоров'я безоплатно надає протягом однієї доби з моменту одержання запиту від роботодавця та/або голови комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння).

У разі настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами - підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, особами, які фактично допущені до роботи без оформлення трудового договору, повідомлення про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) надається керівником підприємства (установи, організації), в інтересах якого виконувалися роботи (надавалися послуги), або представником орендодавця,

балансоутримувача тощо, на території (об'єкті) якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння).

Повідомлення про нещасний випадок надається за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі настання нещасного випадку внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів - за місцем реєстрації підприємства (установи, організації): територіальному органу Держпраці; робочому органу Фонду; керівникові підприємства (установи, організації), на території якого сталися нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння), якщо потерпілий є працівником іншого підприємства (установи, організації); керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві (в установі, організації) кількох профспілок - керівникові профспілки, членом якої є потерпілий), а у разі відсутності профспілки - уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці; уповноваженому органу чи наглядовій раді підприємства (у разі її утворення); органу ДСНС у разі, коли нещасний випадок стався внаслідок пожежі.

Якщо нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) підлягають спеціальному розслідуванню повідомлення про нещасний випадок додатково надсилається: місцевій держадміністрації або органу місцевого самоврядування (у разі відсутності уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства); органу галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності - територіальному профоб'єднанню; органу поліції (у разі настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), що призвели до тяжких (у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого) чи смертельних наслідків, смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків).

Спеціальному розслідуванню підлягають: нещасні випадки із смертельними наслідками; групові нещасні випадки; випадки смерті

працівників під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків; гострі професійні захворювання (отруєння), що призвели до тяжких чи смертельних наслідків; нещасні випадки, факт настання яких встановлено у судовому порядку, а підприємство (установа, організація), на якому вони сталися, ліквідовано без правонаступника; нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого; випадки зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків; нещасні випадки з особами, які працюють на умовах цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, фізичними особами - підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства; нещасні випадки, що сталися з особами, фактично допущеними до роботи без оформлення трудового договору (контракту).

Факт перебування потерпілого у трудових відносинах з роботодавцем, якщо працівник фактично допущений до роботи без оформлення трудового договору (контракту), встановлюється посадовими особами Держпраці або її територіального органу чи у судовому порядку.

Розслідування нещасних випадків, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого, може проводитися комісією підприємства (установи, організації) у разі надання територіальним органом Держпраці письмового доручення роботодавцю протягом наступного робочого дня після отримання повідомлення про нещасний випадок.

На підприємстві утворюється комісія, яка затверджується наказом роботодавця не пізніше наступного робочого дня після отримання інформації про нещасний випадок.

Облік таких нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь) і вжиття заходів до запобігання аналогічним випадкам здійснюються підприємством (установою, організацією), фізичною особою - підприємцем, працівником якого є потерпілий.

Факт настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) на виробництві може бути встановлено у судовому порядку.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій, підготовкою матеріалів розслідування, веденням їх обліку, вжиттям заходів до усунення причин їх настання здійснюють Держпраці та робочі органи Фонду відповідно до компетенції.

Громадський контроль здійснюють профспілки через свої виборні органи та представників, а також уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці у разі відсутності на підприємстві профспілки.

Професійний характер хронічного захворювання (отруєння) встановлюється лікарсько-експертною комісією високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я, склад якої затверджує керівник такого закладу.

У разі потреби до роботи лікарсько-експертної комісії залучаються спеціалісти (представники) територіальних органів Держпраці, підприємства, робочого органу Фонду, первинної організації профспілки, членом якої є хворий, або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці.

ТЕМА 3.

СПЕЦІАЛЬНІ (ОСОБЛИВІ) ПРАВИЛА ОХОРОНИ ПРАЦІ

- 3.1. Охорона праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах.
- 3.2. Класифікація шкідливих та небезпечних виробничих чинників.
- 3.3. Охорона праці жінок.
- 3.4. Охорона праці молоді.
- 3.5. Забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту.

3.1. Охорона праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах.

Особливою правовою охороною праці осіб, які працюють на важких, шкідливих і небезпечних роботах, закріплена у ст.ст. 163-169 КЗпП України, ст.ст. 7-8 Закону України «Про охорону праці».

Професія чи робота працівників визнається роботою зі шкідливими та важкими умовами праці за умови:

по-перше, наявності на робочому місці шкідливих виробничих факторів;

по-друге, професія чи посада у певних правових актах має бути визначена як шкідлива;

по-третє, має бути проведена атестація робочого місця, яка б підтвердила наявність шкідливого впливу виробничих факторів на працівника.

Виконання другої умови не завжди є обов'язковим.

На роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту: маски, респіратори, захисні окуляри, запобіжні пояси і т. ін., а також змиваючі та знешкоджуючі засоби.

Наказ Міністерства соціальної політики від 29.11.2018 р. № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці».

Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється. У той же час власник або уповноважений ним орган повинен компенсувати працівнику витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний замінити їх за свій рахунок.

На роботах, пов'язаних із забрудненням, працівникам видається безплатно за встановленими нормами мило, а там, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, - змиваючи, знешкоджуючі засоби. Перелік робіт і професій, що дають працівникам право на отримання мила, встановлюється власником або уповноваженим ним органом за узгодженням з профспілковим органом.

На роботах зі шкідливими умовами праці працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові продукти.

На роботах з особливо шкідливими умовами праці надається безплатно за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування (ст. 166 КЗпП України).

Працівники гарячих цехів і виробничих дільниць забезпечуються безкоштовно газованою солоною водою. Цехи і виробничі дільниці, на які поширюється це правило, визначаються органами санітарного нагляду за погодженням з власником або уповноваженим ним органом.

На навантажувально-розвантажувальних роботах встановлено граничні норми підймання, перенесення і пересування вантажів.

Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, встановлюється скорочена тривалість робочого часу - не більш 36 годин у тиждень (ст. 51 КЗпП України). Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота на яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

За роботу зі шкідливими і важкими умовами праці працівникам надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до 35 календарних днів.

Працівникам, які працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалювальних приміщеннях, вантажникам і деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються в робочий час. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Питання про кількість і тривалість перерв і про обладнання місць обігрівання вирішується власником або уповноваженим ним органом і виборним профспілковим органом підприємства. Тривалість і розподіл перерв для відпочинку на навантажувально-розвантажувальних роботах встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів підприємства можуть установлювати у колективному договорі (угоді, трудовому договорі) додаткові, не передбачені законодавством трудові та соціально-побутові пільги та компенсації для працівників.

3.2. Класифікація шкідливих та небезпечних виробничих чинників.

26.09.2001 р. Кабінет Міністрів України видав Розпорядження «Про нову гігієнічну класифікацію праці та показники, за якими надаються пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими та важкими умовами праці».

08. 04. 2014 р. Міністерств охорони здоров'я України приймає Наказ № 248 «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»».

Відповідно до Гігієнічної класифікації праці **шкідливий виробничий фактор** - це фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне або виробничо обумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищити частоту соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я як працівника так і його нащадків.

Небезпечний виробничий фактор - фактор середовища і трудового процесу, що може бути причиною гострого захворювання (отруєння), раптового різкого погіршення здоров'я або смерті.

Шкідливими виробничими факторами є фізичні, хімічні, біологічні фактори, фактори трудового процесу та небезпечні виробничі фактори.

Фізичні фактори: мікроклімат (температура, вологість, швидкість руху повітря, інфрачервоне випромінювання); барометричний тиск; неіонізуючі електромагнітні поля та випромінювання: електростатичні поля, постійні магнітні поля, електричні та магнітні поля промислової частоти (50 Гц), електромагнітні випромінювання радіочастотного діапазону, електромагнітні випромінювання оптичного діапазону, зокрема лазерне та ультрафіолетове; іонізуючі випромінювання; виробничий шум, ультразвук, інфразвук; вібрація (локальна, загальна); освітлення: природне (відсутність або недостатність), штучне (недостатня освітленість, прямий і відбитий сліпучий відблиск тощо); іонізація повітря.

Хімічні фактори: речовини хімічного походження, деякі речовини біологічної природи, які отримані хімічним синтезом та/або для контролю яких використовуються методи хімічного аналізу, аерозолі фіброгенної дії (пил).

Біологічні фактори: мікроорганізми - продуценти, живі клітини та спори мікроорганізмів, що містяться в бактеріальних препаратах, патогенні мікроорганізми.

Фактори трудового процесу:

важкість (тяжкість) праці - характеристика трудового процесу, що відображає рівень загальних енергозатрат, переважне навантаження на опорно-руховий апарат, серцево-судинну, дихальну та інші системи.

Важкість праці характеризується рівнем загальних енергозатрат організму або фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, величиною статичного навантаження, робочою позою, переміщенням у просторі. Категорії робіт за важкістю: легка, середньої важкості, важка, дуже важка.

Напруженість праці - характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника. До показників, що характеризують напруженість праці, належать: інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи.

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

1-й клас - оптимальні умови праці, - умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікроклімату та показників важкості трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення.

2-й клас - допустимі умови праці, - умови, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які

не перевищують встановлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) та не повинні чинити несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах.

3-й клас - шкідливі умови праці - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи та здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його нащадків.

та

4-й клас - небезпечні (екстремальні) умови праці - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення гострих професійних уражень, у тому числі й важких форм.

Слід звернути увагу, потенційна або пряма загроза нанесення шкоди здоров'ю працівників за особливого характеру праці не є регламентованим фактором виробничого середовища або трудового процесу.

Віднесення робіт до категорії зі шкідливими умовами праці можливе тільки на підставі результатів атестації робочих місць за умовами праці. Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації, у строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років. На основі комплексної оцінки робочі місця відносять до одного з видів умов праці: з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці; зі шкідливими та важкими умовами праці; зі шкідливими умовами праці.

3.3. Охорона праці жінок.

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється КЗпП України та іншими нормативно-правовими актами.

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

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 із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

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

3.4. Охорона праці молоді.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом. Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує

встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціональне скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

3.5. Забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту.

Наказ Міністерства соціальної політики від 29.11.2018 р. № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці».

ЗІЗ - означає всі засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше ризиків, які могли б становити загрозу безпеці та здоров'ю на роботі, а також будь-які пристосування, аксесуари чи змінні компоненти, призначені для цієї мети;

черговий засіб індивідуального захисту (черговий ЗІЗ) - спеціальний одяг, спеціальне взуття чи інший ЗІЗ колективного (безособового) користування, як-от рукавиці чи калоші діелектричні при електроустановках, кожух або плащ непромокальний на зовнішніх постах, що закріплений за певними робочими місцями чи видається працівникам тільки на час виконання тих робіт, для яких вони передбачені, та передається однією зміною іншій.

Термін ЗІЗ у цих Мінімальних вимогах не застосовується до: спеціального робочого одягу та уніформу, не призначену для забезпечення безпеки і захисту здоров'я працівника; спеціального захисного спорядження, що використовується аварійно-рятувальними службами для ліквідації надзвичайних ситуацій та аварій; ЗІЗ, призначені для носіння та використання особовим складом Збройних сил України, Національної поліції України та інших правоохоронних органів; ЗІЗ для дорожнього (автомобільного) транспорту; спортивного спорядження; засобів для самозахисту і протидії; портативних (переносних) засобів для виявлення і попередження ризиків та перешкод.

Ці ЗІЗ мають відповідати вимогам Технічного регламенту засобів індивідуального захисту щодо безпеки та стандартам стосовно конструкції і виготовлення.

Під час обрання ЗІЗ мають: відповідати ступеню існуючих ризиків для життя та здоров'я працівників та не призводити до будь-якого збільшення рівня цього ризику; відповідати існуючим на робочому місці умовам; підходити користувачеві після необхідного регулювання.

Працівникам, професії та посади (професійні назви робіт) яких передбачені в Нормам безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, затверджених Наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 квітня 2009 року № 62, працівникам загальних (наскрізних) професій різних галузей промисловості ЗІЗ видаються незалежно від виду економічної діяльності підприємства, за винятком випадків, коли ці професії та посади (професійні назви робіт) передбачені у відповідних Нормам безоплатної видачі ЗІЗ з урахуванням специфічних умов праці.

Роботодавець перед видачою ЗІЗ повинен поінформувати працівника про ризики для його життя та здоров'я, від яких його захищатиме користування цим ЗІЗ.

Крім цього, роботодавець повинен забезпечити регулярне навчання працівників правилам користування ЗІЗ та демонстрацію їх правильного застосування.

ТЕМА 4.

ОСНОВИ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

- 4.1. Характерні причини виникнення пожеж.
- 4.2. Пожежонебезпечні властивості речовин.
- 4.3. Організаційні та технічні протипожежні заходи.
- 4.4. Протипожежний інструктаж та навчання.

4.1. Характерні причини виникнення пожеж.

1 липня 2013 року було введено у дію Кодексу цивільного захисту України.

Згідно з вимогами ч. 3 ст. 55 Кодексу цивільного захисту України забезпечення пожежної безпеки підприємства покладається на його власників і керівників.

На жаль, багато з них майже не приділяли уваги питанням протипожежного захисту. Проте проведення перевірок об'єктів господарської діяльності покладено на інспекторів Державної служби надзвичайних ситуацій.

Тому тепер керівники чи власники підприємств мають бути готовими до того, що коли в разі перевірки будуть виявлені порушення вимог пожежної безпеки, їм доведеться нести за це відповідальність згідно із законодавством України.

Пожéжна безпека - стан об'єкта, при якому з регламентованою ймовірністю відкидається можливість виникнення та розвиток пожежі, і впливу на людей її небезпечних факторів, а також забезпечується захист матеріальних цінностей.

Пожéжа, також застосовують пожáр - неконтрольоване горіння поза спеціальним вогнищем, що розповсюджується в часі і просторі, знищує матеріальні цінності, створює загрозу для життя людей, тварин, негативно впливає на навколишнє природне середовище.

Для успішного проведення дієвих упереджувальних заходів важливо знати основні причини виникнення пожеж.

Найчастіше призводить до пожежі необережне поводження з вогнем. У виробничій сфері через це часто-густо виникають пожежі при курінні в недозволених місцях та при виконанні вогневих робіт.

Вогневими роботами вважають виробничі операції, пов'язані з використанням відкритого вогню, іскроутворенням та нагрівом деталей, устаткування, конструкцій до температур, що здатні викликати займання горючих речовин і матеріалів, парів легкозаймистих рідин.

До вогневих робіт належать: газо- та електрозварювання, бензино- та газорізання, паяльні роботи, варки бітуму та смоли, механічне оброблення металу з утворенням іскор тощо.

Значний відсоток пожеж спричиняє незадовільний стан електричного устаткування та приладів, а також порушення правил їх монтажу та експлуатації.

До чинників, що можуть викликати пожежу саме з цієї причини, належать: короткі замикання, несправності електроустаткування та приладів, струмові перевантаження, що виникають у силових та освітлювальних електромережах, великі значення перехідних опорів.

Короткі замикання виникають внаслідок неправильного монтажу або експлуатації електроустановок, старіння або пошкодження ізоляції.

Струм короткого замикання залежить від потужності джерела струму, відстані від джерела струму до місця замикання та виду замикання.

Великі струми замикання зумовлюють іскріння та нагрівання струмопровідних частин до високої температури, що може бути причиною займання ізоляції провідників та горючих будівельних конструкцій, які знаходяться поряд.

Струмові перевантаження виникають при ввімкненні до мережі додаткових споживачів струму або при зниженні напруги в мережі. Тривале

перевантаження призводить до нагрівання провідників, що може викликати займання ізоляції.

Потенційну небезпеку виникнення пожежі або вибуху в умовах виробництва викликають і хімічні речовини, які в контакті з повітрям чи водою, а також при взаємодії між собою виділяють велику кількість теплової енергії.

Основними причинами пожеж на підприємствах є такі: необережне поводження з вогнем у побуті; порушення пожежних норм і правил у технологічних процесах виробництва; неправильне облаштування систем опалення, вентиляції, електроустаткування; порушення норм і правил зберігання пожежонебезпечних несумісних матеріалів; порушення правил користування електрообладнанням; невиконання протипожежних заходів щодо обладнання пожежного водо-забезпечення, улаштування пожежної сигналізації, забезпечення первинними засобами пожежогасіння; використання відкритого вогню, паління у заборонених місцях; погане знання персоналом основ пожежної безпеки; порушення вимог протипожежного інструктажу під час виконання робіт.

Таким чином, абсолютна більшість пожеж виникає безпосередньо з вини людей.

4.2. Пожежонебезпечні властивості речовин.

Пожежовибухонебезпека речовин та матеріалів - це сукупність властивостей, які характеризують їх схильність до виникнення й поширення горіння, особливості горіння і здатність піддаватись гасінню загорянь.

За цими показниками виділяють три групи горючості матеріалів і речовин: негорючі, важкогорючі та горючі.

Негорючі (неспалимі) - речовини та матеріали, нездатні до горіння чи обуглювання у повітрі під впливом вогню або високої температури.

Це матеріали мінерального походження та виготовлені на їх основі матеріали - червона цегла, силікатна цегла, бетон, камінь, азбест, мінеральна вата, азбестовий цемент та інші матеріали, а також більшість металів.

При цьому негорючі речовини можуть бути пожежонебезпечними, наприклад, речовини, що виділяють горючі продукти при взаємодії з водою.

Важкогорючі (важко спалимі) - речовини та матеріали, що здатні спалахувати, тліти чи обвуглюватись у повітрі від джерела запалювання, але нездатні самостійно горіти чи обвуглюватись після його видалення (матеріали, що містять спалимі та неспалимі компоненти, наприклад, деревина при глибокому просочуванні антипіренами, фіброліт і т. ін.);

Горючі (спалимі) - речовини та матеріали, що здатні самозайматися, а також спалахувати, тліти чи обвуглюватися від джерела запалювання та самостійно горіти після його видалення.

У свою чергу, у групі горючих речовин та матеріалів виділяють **легкозаймісті речовини та матеріали** - це речовини та матеріали, що здатні займатися від короткочасної дії джерела запалювання низької енергії.

Тому, якщо праця пов'язана з цими речовинами, матеріалами необхідно звернути увагу на правила використання.

Пожежна небезпека в навчальних майстернях, фізико-хімічних та електро-технічних лабораторіях, кабінетах навчальних закладів зумовлена властивостями матеріалів і реагентів, які застосовуються, а також змістом учбових занять, які проводяться.

Вогне- і вибухонебезпечні речовини, які застосовуються в кабінетах, можна поділити на кілька груп: речовини, здатні до утворення вибухових сумішей (бертолетова сіль та інші нітрати); легкозаймісті й горючі речовини (бензин, ацетон, спирт, гас, фосфор червоний та інші); речовини, які спричиняються до спалаху (бром, азотна та сірчана кислоти тощо); горючі речовини (сірка, вугілля та інші).

Реактиви та інші речовини та матеріали, сукупне зберігання яких може спричинити акумуляцію тепла, утворення пожежонебезпечних концентрацій або бути імпульсом для самозапалювання, потрібно зберігати окремо у вогнетривких шафах у відповідній упаковці.

На банках, бутлях та іншій упаковці з хімічними речовинами повинні бути чіткі написи із зазначенням їх найхарактерніших властивостей: «Вогненебезпечні», «Отруйні», «Хімічно активні» тощо.

Меблі та обладнання в приміщеннях повинні бути встановлені так, щоб вони не заважали евакуації людей на випадок пожежі. Робочі столи і витяжні шафи, призначені для роботи з пожежонебезпечними речовинами, повинні знаходитись у належному стані, а при роботі з кислотами та іншими активними речовинами - стійкими до їх дії.

Всі приміщення повинні бути забезпечені засобами пожежогасіння відповідно до встановлених норм. Забороняється виливати легкозаймисті, і горючі речовини в каналізацію.

Виробничі, жилі, інші будівлі та споруди, обладнання, транспортні засоби, що вводяться в дію чи експлуатацію після завершення будівництва, реконструкції або технічного переоснащення, а також технологічні процеси та продукція повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з пожежної безпеки.

Початок роботи новоутворених підприємств, початок використання суб'єктом господарювання об'єктів нерухомості здійснюється суб'єктом господарювання на підставі поданої декларації відповідності матеріально-технічної бази суб'єкта господарювання вимогам законодавства з питань пожежної безпеки, а для суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику - також за наявності позитивного висновку за результатами оцінки (експертизи) протипожежного стану підприємства, об'єкта чи приміщення.

Оцінка протипожежного стану проводиться суб'єктом господарювання, який одержав відповідну ліцензію. Висновок за результатами оцінки протипожежного стану оформляється та надається суб'єктом

господарювання, який проводив оцінку протипожежного стану. Позитивний висновок за результатами оцінки протипожежного стану надається до початку роботи новоутворених підприємств, до початку використання суб'єктом господарювання об'єктів нерухомості, за відсутності фактів порушення правил пожежної безпеки та діє до реєстрації декларації.

Перелік суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику визначається центральним органом виконавчої влади, який здійснює державний нагляд у сферах техногенної та пожежної безпеки, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну регуляторну політику, у сфері дозвільної системи і ліцензування господарської діяльності.

Критерій віднесення суб'єкта господарювання до високого, середнього та незначного ступеня ризику визначається Кабінетом Міністрів України.

4.3. Організаційні та технічні протипожежні заходи.

Забезпечення пожежної безпеки на території України, регулювання відносин у цій сфері органів державної влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання і громадян здійснюються відповідно до Кодексу цивільного захисту України, законів та інших нормативно-правових актів.

Діяльність із забезпечення пожежної безпеки є складовою виробничої та іншої діяльності посадових осіб і працівників підприємств, установ та організацій. Зазначена вимога відображається у трудових договорах (контрактах), статутах та положеннях. Забезпечення пожежної безпеки покладається на власника земельної ділянки та іншого об'єкта нерухомого майна або наймачів земельної ділянки та іншого об'єкта нерухомого майна, якщо це обумовлено договором найму, а також на керівника суб'єкта господарювання.

Повноваження у сфері пожежної безпеки асоціацій, корпорацій, концернів, інших господарських об'єднань визначаються їхніми статутами або договорами між суб'єктами господарювання, що утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанню функцій у його апараті створюється служба пожежної безпеки.

Обов'язок із забезпечення пожежної безпеки під час проектування та забудови населених пунктів, будівництва будівель і споруд покладається на органи архітектури, замовників, забудовників, проектні та будівельні організації.

Обов'язок із забезпечення пожежної безпеки в жилих приміщеннях державного, комунального, громадського житлового фонду, фонду житлово-будівельних кооперативів покладається на квартиронаймачів і власників квартир, а в жилих приміщеннях приватного житлового фонду та інших спорудах, приватних житлових будинках садибного типу, дачних і садових будинках з господарськими спорудами та будівлями - на їх власників або наймачів, якщо це обумовлено договором найму.

Пожежа - це неконтрольоване горіння поза спеціальним вогнищем, що розповсюджується в часі і просторі та створює загрозу життю і здоров'ю людей, навколишньому середовищу, призводить до матеріальних збитків.

Противопожежний режим - це комплекс встановлених норм і правил поведінки людей, виконання робіт і експлуатації об'єкта, спрямованих на забезпечення пожежної безпеки.

Пожежна безпека - це стан об'єкта, при якому виключається можливість пожежі, а у випадку її виникнення вживаються необхідні заходи щодо усунення негативного впливу небезпечних факторів пожежі на людей, споруди і матеріальні цінності.

Пожежна безпека - стан захищеності людини і матеріальних цінностей від пожеж.

Забезпечення пожежної безпеки є невід'ємною частиною діяльності держави щодо охорони життя і здоров'я людей, тварин, національного багатства та навколишнього природного середовища.

Задля підвищення пожежної безпеки і недопущення нещасних випадків, в Україні для всіх підприємств діє норма по отриманню протипожежної декларації, яка є одним з основних документів, що дозволяють здійснювати підприємницьку діяльність.

Пожежна безпека забезпечується організаційними, технічними заходами і протипожежним захистом.

До організаційних заходів належать: розробка правил, інструкцій, інструктажів протипожежної безпеки; організація інструктування і навчання робітників і службовців; здійснення контролю за дотриманням встановленого протипожежного режиму всіма працюючими; організація добровільних пожежних дружин та пожежотехнічних комісій; організація щоденної перевірки протипожежного стану приміщень після закінчення роботи; розробка і затвердження плану евакуації і порядку оповіщення людей на випадок виникнення пожежі; організація дотримання належного протипожежного нагляду за об'єктами; організація перевірки належного стану пожежної техніки та інвентарю.

Норми і правила, які встановлюють вимоги до пожежонебезпечних технологічних процесів та продукції, повинні включати вимоги пожежної безпеки і погоджуватися з центральним органом виконавчої влади, що здійснює державний нагляд у сферах техногенної та пожежної безпеки.

Вимоги пожежної безпеки, що містяться у відомчих нормативних актах, не повинні суперечити нормам і правилам.

До технічних заходів належать: дотримання пожежних норм, вимог та правил при влаштуванні будівель, споруд, складів; підтримання у справному стані систем опалення вентиляції, обладнання; улаштування автоматичної пожежної сигналізації систем автоматичного гасіння пожеж та пожежного водопостачання; заборона використання обладнання, пристроїв приміщень та

інструментів, що не відповідають вимогам протипожежної безпеки; правильна організація праці на робочих місцях з використанням пожежонебезпечних інструментів, приладів, технологічних установок.

Пожежна сигналізація

Пожежна сигналізація використовується для виклику пожежних команд при виникненні пожеж.

До основних елементів пожежної сигналізації належать: повідомлювачі (сигнал тривоги про пожежу), які встановлюються поза або всередині споруди; приймальні апарати або установки для приймання і фіксації сигналів від повідомлювачів; повітряні або кабельні лінії, які з'єднують повідомлювачів з пожежною службою.

Повідомлювачі працюють від світла (полум'я, іскри), диму, тепла.

Від світла повідомлювачі спрацьовують під впливом ультрафіолетових променів. Вони є найбільш чутливими.

Димові автоматичні повідомлювачі працюють на фотоелементах або іонізаційних камерах.

Теплові повідомлювачі спрацьовують при певному підвищенні навколишньої температури.

Повідомлювачі можуть бути також автоматичними.

Автоматичний повідомлювач - це прилад оповіщення, який реагує на супутні пожежі фактори.

Ручний пожежний повідомлювач - це пожежний повідомлювач з ручним способом приведення в дію. У населених пунктах, на підприємствах, організаціях є телефонний зв'язок, який входить до системи пожежної сигналізації.

4.4. Протипожежний інструктаж та навчання.

З метою запобігання виникненню пожеж, їх поширенні та для боротьби з ними робітники, інженерно-технічними працівники проходять інструктажі й навчання за спеціальними програмами.

Вступний інструктаж проходять усі робітники, інженерно-технічні працівники та службовці перед допуском їх до роботи.

Його проводить спеціальна особа, відповідальна за протипожежну безпеку підприємства, організації. При проведенні цього інструктажу працівників знайомлять з основними вимогами Кодексу цивільного захисту України, з установленим на підприємстві протипожежним режимом, з найбільш пожежонебезпечними ділянками, де забороняється палити, використовувати відкритий вогонь, з практичними діями на випадок виникнення пожежі, з можливими причинами виникнення пожеж і вибухів та заходами щодо їх запобігання.

Первинний протипожежний інструктаж новоприйнятий робітник проходить на робочому місці перед початком роботи, а також при переміщенні з одного цеху до іншого, на іншу посаду, спеціальність або виробничу операцію.

Під час первинного інструктажу: знайомлять з пожежною безпекою цеху, ділянки, з правилами та інструкціями з пожежної безпеки; показують запасні виходи, повідомлювачі пожежної сигналізації, вогнегасники, засоби пожежогасіння; перевіряють практичні дії особи, що інструктується на випадок пожежі.

Повторний інструктаж проводять безпосередньо в цеху двічі на рік у строки, встановлені керівником підприємства, згідно з програмою первинного інструктажу на робочому місці.

Позаплановий протипожежний інструктаж проводиться при зміні пожежної безпеки технологічного процесу, використанні нових пожежонебезпечних матеріалів, при самозайманні, загоранні та пожежах.

Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною небезпекою повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Вони один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Противожежна профілактика - це комплекс організаційних і технічних заходів, які спрямовано на підтримання безпеки людей, на попередження пожеж, локалізацію їх поширення, а також створення умов для успішного гасіння пожежі. Одне з рішень - використання дронів для відео-фіксації пожеж.

ТЕМА 5.

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

5.1. Органи, які здійснюють державне управління охороною праці та їх повноваження.

5.2. Система управління охороною праці (функції та завдання).

5.3. Контроль за станом охорони праці.

5.4. Міжнародне співробітництво у галузі охорони праці.

5.1. Органи, які здійснюють державне управління охороною праці та їх повноваження.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» державне управління охороною праці здійснюють Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці забезпечує проведення державної політики в галузі охорони праці, готує та подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці; встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці; укладають з

відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; організують навчання і перевірку знань з питань охорони праці; створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою міністерства та інші центральні органи виконавчої влади створюють у межах граничної чисельності структурні підрозділи з охорони праці або покладають реалізацію повноважень з охорони праці на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці: здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, тощо; розробляє загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання; здійснює нормо-

проектну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них та вносить відповідні пропозиції; видає дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах.

5.2. Система управління охороною праці (функції та завдання).

Проведення реформ в Україні впливає на зміну ролі й функції основних суб'єктів підприємницької діяльності: держави, роботодавця і працівника.

Цей процес неминуче охоплює й охорону праці - невід'ємну частину будь-якого виробництва, а відтак і систему управління охороною праці.

На основі розробок професора Г. Г. Гогіташвілі можна зробити висновок, що у сучасних умовах виникає 3 центри управління охороною праці: державне управління (не адміністративне); управління з боку роботодавця (власника підприємства); управління з боку працівників підприємства.

Держава створює законодавчу базу з питань охорони праці; комплекс органів, що здійснюють нагляд за виконанням прийнятих нормативно-правових актів про охорону праці; інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового та фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

Роботодавець (власник підприємства) економічно зацікавлений в тому, щоб люди, які працюють на його підприємстві не травмувались та не хворіли, і тому забезпечує виконання нормативно-правових актів про охорону праці.

Істотне значення у системі управління охороною праці на підприємстві відіграють громадські інституції в особі профспілок, уповноважених трудових колективів та комісії з питань охорони праці.

Працівники повинні відповідальне ставитись до охорони праці, знати та виконувати вимоги, визначені нормативною документацією. В сучасних умовах кожному працівнику необхідно постійно підтримувати високий фізичний, психологічний та фаховий рівень, програмувати шляхи здорового довголіття, запобігати виникненню випадків травматизму та профзахворювань. Інакше у працівника буде значно менше шансів отримати роботу на ринку праці.

Отже, у сучасних ринкових умовах лише комплексне управління охороною праці з боку держави, роботодавця та працівників здатне забезпечити підвищення ефективності у цій сфері. В той же час, як показала практика на підприємствах, окремі розрізнені заходи з охорони праці не

дають необхідного ефекту, тому в даному питанні потрібний системний підхід, при якому заходи з охорони праці застосовуються продумано, взаємопов'язане, комплексно. З цією метою на підприємстві, з урахуванням його особливостей, розробляється система управління охороною праці.

Система управління охороною праці (СУОП) - це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, запобігання травматизму та профзахворювань, а також додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

До основних **функцій** управління охороною праці належать: прогнозування і планування робіт, їх фінансування; організація та координація робіт; облік показників стану умов і безпеки праці; аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці; контроль за функціонуванням СУОП; стимулювання діяльності з охорони

Основні **завдання** управління охороною праці: навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці; забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд; нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту; забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку; організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслуговування працівників; професійний відбір працівників з окремих професій; удосконалення нормативної бази підприємства з питань охорони праці.

Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування роботи з охорони праці поділяється на перспективне, поточне та оперативне.

Перспективне планування охоплює найбільш важливі, трудомісткі й довгострокові за терміном виконання заходи з охорони праці, виконання

яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану підприємства (на 3-5 років) щодо покращення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюється у межах календарного року шляхом розроблення та включення відповідних заходів до розділу «Охорона праці» колективного договору.

Оперативне планування роботою з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому або перевірок органів державного нагляду. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються у наказі роботодавця.

Роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці з метою створення на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

5.3. Контроль за станом охорони праці.

Дійове управління охороною праці можна здійснювати тільки при наявності повної, своєчасної і точної інформації про стан охорони праці на об'єкті. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм та правил з охорони праці, перевірити додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, прийнятих рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного

контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальна та трудомістка функція процесу управління.

Контроль за охороною праці може бути:

відомчим, що здійснюється посадовими особами, повноважними представниками та службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання підприємств;

регіональним, що здійснюється посадовими особами, повноважними представниками та службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

громадським, що здійснюється виборними органами та представниками професійних спілок, інших громадських організацій;

страховим, що здійснюється страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування України;

внутрішнім, що здійснюється в межах підприємства (установи, організації) відповідними службами, посадовими особами та громадськими інспекторами (уповноваженими трудових колективів) цього підприємства.

Виключно важливе значення має внутрішній контроль, який на відміну від інших видів контролю проводиться значно частіше та від дієвості якого вагомо залежить стан охорони праці на підприємстві.

Внутрішній контроль підрозділяється на: оперативний (повсякденний); такий, що здійснюється службою охорони праці підприємства; громадський; адміністративно-громадський трьохступеневий.

5.4. Міжнародне співробітництво у галузі охорони праці.

Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці охоплює наступні основні напрямки: вивчення, узагальнення та впровадження світового досвіду з організації охорони праці, покращення умов та техніки безпеки; участь у міжнародних інституціях з соціально-трудова питань та у роботі їх

органів; одержання консультацій зарубіжних експертів та технічної допомоги у питаннях вдосконалення законодавчої та нормативної бази охорони праці; проведення та участь у міжнародних наукових чи науково-практичних конференціях та семінарах; підготовка кадрів з охорони праці за кордоном тощо.

Плідне співробітництво налагоджено між Україною та Міжнародною організацією праці (МОП) - однією з найдавніших міжурядових організацій, яка була створена ще у 1919 році. З 1946 року МОП - спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. У МОП діє система контролю за застосуванням в країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава-член МОП зобов'язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформації про стан законодавства і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях.

Одним із перших проектів, який реалізовувався Україні при фінансовій підтримці міжнародних інституцій був «Мобілізація підприємств і працівників на запобігання зловживанням шкідливими речовинами в країнах Центральної та Східної Європи».

Співробітництво в галузі охорони праці України із Європейським Союзом почалася в рамках програми Tacis проектом «Сприяння у забезпеченні охорони праці в Україні (з метою підвищення рівня ефективності)».

Основні напрямки цього проекту включали: удосконалення нормативної бази в галузі охорони праці; створення інформаційного центру агітації та пропаганди з питань охорони праці; відпрацювання механізму економічних розрахунків на підприємстві, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці працюючим.

України взяла на себе зобов'язання стосовно модернізації державної політики в сфері безпеки працівників в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським

співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони шляхом імплементації рамкової Директиви Ради 89/391/ЄЕС та цілої низки асоційованих з нею європейських директив у сфері безпеки працівників, зокрема Директиви Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці; Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць; Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС від 22.06.1994 року про захист працюючої молоді.

З метою формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників та імплементації положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи було підготовлено Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі».

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Розкрийте суть поняття «охорона праці».
2. Що означає «правові то організаційні основа охорони праці»?
3. Які законодавчі акти визначають основні положення про охорону праці?
4. Що включає в себе термін «НПАОП»?
5. Що означає «виробнича санітарія» та «виробнича безпека»?
6. Перелічіть основні положення Закону України «Про охорону праці».
7. Основні принципи охорони праці.
8. Які гарантії надані в законодавчому порядку щодо прав громадян на охорону праці?
9. Види відповідальностей за порушення законодавства про охорону праці.
10. Підстави для настання кримінальної відповідальності за порушення правил охорони праці.
11. Види дисциплінарного стягнення, які встановлені Кодексом законів про працю України.
12. Види інструктажів з питань охорони праці.
13. З якою метою проводиться цільовий інструктаж?
14. Які пільги та компенсації надаються працівникам за важкі та шкідливі умови праці?
15. Сформулюйте основні положення законодавчих актів щодо охорони праці жінок.
16. Сформулюйте основні положення законодавчих актів щодо охорони праці неповнолітніх.
17. Які нормативні акти про охорону праці діють у межах підприємства?
18. Яким чином здійснюється міжнародне співробітництво у галузі охорони праці?

19. Які органи здійснюють державне управління охороною праці, в чому полягають їх повноваження?
20. Що являє собою система управління охороною праці (СУОП), як вона реалізується в межах підприємства?
21. Які основні функції та завдання управління охороною праці та яким чином вони реалізуються?
22. Сформулюйте основні положення щодо служби охорони праці.
23. Сформулюйте основні положення щодо комісії з питань охорони праці підприємства.
24. Як здійснюється навчання з питань охорони праці при прийнятті на роботу та в процесі роботи?
25. Які органи мають право здійснювати державний нагляд за охороною праці, які їх основні повноваження та права?
26. Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?
27. Як здійснюється розслідування та облік нещасних випадків на виробництві?
30. Як здійснюється розслідування та облік випадків виявлення хронічних професійних захворювань і отруєнь?
31. Як здійснюється розслідування та облік аварій?
32. Які основні причини виробничого травматизму та професійної захворюваності?
33. Розкрийте суть поняття «пожежна безпека».
34. Основні причини виникнення пожеж.
35. Що означає «пожежовибухонебезпека речовин та матеріалів» ?
36. Чим забезпечується пожежна безпека?
37. Види протипожежного інструктажу.
38. Який нормативно-правовий акт регулює питання пожежної безпеки?

ТЕСТОВИ ЗАВДАННЯ

1. З яких документів складається законодавство України - про охорону праці?

- а) Закону України «Про охорону праці»;
- б) Кодексу законів про працю України;
- в) Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- г) Закону України «Про пенсійне забезпечення»;
- г) Закону України «Про пожежну безпеку».

2. Охорона праці - це...

- а) 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;
- б) право працівників на забезпечення на робочих місцях безпечних і нешкідливих умов праці;
- в) система економічних і організаційно-технічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності праці.

3. На які об'єкти поширюється чинність Закону України «Про охорону праці»?

- а) на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих;
- б) тільки на підприємства, установи, організації державної форми власності;
- в) тільки на працівників підприємств, установ, організацій державної форми власності;
- г) тільки на власників і працівників підприємств, установ, організацій

з кількістю працюючих більше 25.

4. Який з перерахованих документів не входить до законодавства про охорону праці?

- а) Закон України «Про охорону праці»;
- б) Кодекс законів про працю України;
- в) Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- г) Закон України «Про пенсійне забезпечення».

5. Які норми застосовуються, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлені інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці?

- а) норми міжнародного договору;
- б) норми, що передбачені законодавством України про охорону праці.

6. Чи має право працівник відмовитися від дорученої роботи?

- а) має право, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, і навколишнього середовища;
- б) має право, якщо вважає, що доручена робота шкідливо впливає на його здоров'я;
- в) має право, якщо це робота підвищеної небезпеки.

7. Що зобов'язаний зробити працівник, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують?

- а) негайно повідомити про це безпосереднього керівника або

роботодавця;

б) повідомити центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;

в) негайно повідомити страхового експерта з охорони праці;

г) негайно повідомити спеціаліста з охорони праці підприємства або представника профспілки.

8. Чи має право працівник розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань?

а) має право;

б) не має права.

9. На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються...

а) місце роботи, а також середній заробіток;

б) місце роботи без збереження заробітної плати;

в) місце роботи, а також середній заробіток, але не більше трьох місяців;

г) місце роботи, а також середній заробіток, але не більше одного місяця.

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

а) роботодавець;

- б) комісія з питань охорони праці підприємства;
- в) головний інженер;
- г) Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

11. При якій кількості працюючих на підприємстві роботодавець повинен створити службу охорони праці?

- а) 50 і більше осіб;
- б) 100 і більше осіб;
- в) 20 і більше осіб;
- г) 500 і більше осіб.

12. Хто можуть виконувати функції служби охорони праці на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб?

- а) в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку;
- б) сторонні фахівці на договірних засадах, які мають відповідну підготовку;
- в) роботодавець;
- г) головний інженер підприємства.

13. Кому підпорядковується служба охорони праці на підприємстві?

- а) безпосередньо роботодавцю;
- б) безпосередньо головному інженеру;
- в) першому заступнику керівника підприємства з питань охорони праці;
- г) органу місцевого самоврядування.

14. Хто зобов'язаний за свої кошти організувати проведення

попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників?

- а) власник або уповноважений ним орган;
- б) професійна спілка;
- в) працівник;
- г) медична установа.

15 . Щорічний обов'язковий медичний огляд проводиться для осіб віком до...

- а) 21 року;
- б) 18 років;
- в) 16 років;
- г) 23 років.

16. Хто повинен здійснювати фінансування охорони праці на підприємстві?

- а) роботодавець;
- б) професійна спілка;
- в) органи місцевого самоврядування;
- г) Кабінет Міністрів України.

17. На яких роботах забороняється застосування праці жінок?

- а) на важких роботах;
- б) на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці;
- в) на підземних роботах.

18. Чи може власник вимагати від працівника виконання роботи, необумовленої договором?

а) може у випадку аварії на виробництві при загрозі життю людей або матеріальних втрат підприємства;

б) не має права;

в) може у випадках виробничої потреби при погодженні з працівником і профспілковим органом.

19. До виконання яких робіт забороняється залучати неповнолітніх?

а) нічних;

б) в літню пору;

в) понаднормових;

г) у вихідні дні;

г) у святкові дні.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
2. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001120>.
3. Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 р. *Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 228-231.
4. Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 р. *Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1408-1412.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
7. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5403-17>
8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
10. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 р. № 4004-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text>
11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.

- Відомості Верховної Ради України.* 1995. № 17. Ст. 121.
12. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1997. № 2. Ст. 4.
 13. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1997. № 24. Ст. 170.
 14. Про об'єкти підвищеної небезпеки : Закон України від 18.01.2001 р. № 2245-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2245-14#Text>
 15. Березуцький В.В., Березуцька Н.Л., Богодист А.О. Безпека людини у сучасних умовах: Монографія. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2018. 208 с.
 16. Березуцький В. В. Основи професійної безпеки та здоров'я людини : підручник. Харків : НТУ «ХП», 2018. 553 с.
 17. Березуцький В. В. Ризик орієнтований підхід в охороні праці : LAP Lambert Academic Publishing, 2019. 108 с.
 18. Березуцький В.В. Науково-практичний коментар до закону України «Про охорону праці». Х.: Вид-во Форт, 2010. 124 с.
 19. Державне управління охороною праці. Монографія / Ткачук К. Н., Зеркалов Д. В., Ткачук К. К., Полукаров Ю. О.К.: «Основа», 2013. 348 с.
 20. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці : підручник. Львів: УАД, 2006. 336 с.
 21. Зеркалов Д.В. Безпека життєдіяльності та охорона праці. Монографія. К.: Основа, 2015. 978 с.
 22. Зеркалов Д. В. Наукові основи охорони праці. Моног. К.: «Основа», 2015. 934 с.
 23. Коновалова О.В. Охорона праці. Практикум: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури 2015. 98 с.
 24. Наньєва М.І. Медичний огляд неповнолітніх осіб при укладенні трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Актуальні проблеми соціального права. Випуск 9. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича

- наука та її вплив на сучасні реформи»* (до 95-річчя Цигилика Теодора Івановича) 6 грудня 2019 р. Львів. 2020. С.106-110.
25. Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці: Навч. посіб. / Филипчук А. С., Ткачук К. Н., Зеркалов Д. В., Полукаров О. І., Полукаров Ю. О., Кружилко О. Є. К.: Основа, 2014. 261с.
26. Основи охорони праці : підручник. 2-ге видання /К.Н.Ткачук, М.О.Халімовський, В.В. Зацарний.та ін. К.: Основа, 2006. 448 с.
27. Основи охорони праці: підручник. / Запорожець, О.С. Протоєрейський, Г.М. Франчук, І. М Боровик. К.: Центр учбової літератури, 2009. 264 с.
28. Охорона праці: навч. посіб. / З.М. Яремко, С.В. Тимошук, О.І. Третьяк, Р.М. Ковтун ; за ред. проф. З.М. Яремка. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. 374 с.
29. Пожарова О.В. Правове регулювання охорони праці: проблемні питання. *«Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру» (з нагоди 30-ти річчя проголошення незалежності України та 25-ти річчя прийняття Конституції України)* у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т. 1. С. 494-497.
30. Пожарова О.В. Правове регулювання праці неповнолітніх працівників. *Захист прав дітей та молоді : світ і Україна* : матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів (м. Одеса, 17 грудня 2019 року). Одеса : Фенікс, 2019. С. 111-113.
31. Пожарова О.В., Корнілова О.В. Регулювання праці окремих категорій працівників: навч.-метод. Посібник. Одеса : Фенікс, 2018. 144 с. (Сер. «Навчально-методичні посібники»).
32. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці : навч. посіб. 4-те вид., допов. і перероб. К.: Університет «Україна», 2009. 295 с.

33. Саун М.М., Москалюк І.В., Нагорнюк В.Ф. Безпека життєдіяльності та основи охорони праці: Навчально-методичний комплекс для підготовки спеціалістів ступеня «бакалавр» III-IV рівнів акредитації для всіх напрямків підготовки. Одеса: Видавництво , 2017. 400 с. URL : <http://lib.osau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1593/1/1-Посібник%20БЖД%20та%20ООП.pdf>
34. Саун М. М., Москалюк І. В. Основи охорони праці. Навчально-методичний посібник.; ОДАУ. Кафедра безпеки життєдіяльності. Херсон: «Южполиграфсервис», 2013. 67 с.
35. Трюхан О.А. Профілактика нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право». 2018. №2 С.33-35.
36. Чанишева Г.І. Право на охорону праці. *Велика українська енциклопедія*. 2020: Право соціального забезпечення / редкол.: М.І. Іншин, (голова), О.М. Ярошенко (заступник голови), Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Вапнярчук. Київ: «Видавництво Людмила». 2020. С. 578-583.
37. Яремко З.М., Тимошук С.В., Фірман В.М. Від ризик-орієнтованого підходу до забезпечення безпеки до ризик-орієнтованого мислення. *Пожезна та техногенна безпека*. 2017. № 6. С. 14–15.
38. Olesia Kornilova, Maria Nanieva, Oksana Pozharova, Radmila Pidlypna, Mariya Kovach. Implementation of state social policy in the sphere of state financial guarantees of public health services. *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas*. Universidade Federal da Paraíba V. 9. Nº 04. Ano 2020. P.240-255. ISSN | 2179-7137 | <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ged/index>
39. Brown J.A. McDonough. P., Mustard C.A., Shannon H.S. Healthcare use before and after a workplace injury in British Columbia, Canada. *Occup. and Environ. Med.* 2006. 63. No 6, 396-403.
40. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development:

Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. URL :
http://www.mfa.gr/images/docs/pagkosmia_zitimata/resolution_sdgs.pdf

41. James C. Makens. Marketing for Hospitality and Tourism. Prentice Hall; Inc.
Category: Business. 4th edition. 2005.