

Приватний вищий навчальний заклад
МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІНАНСІВ

**О. Г. Левченко, Д. В. Зеркалов,
О. І. Полукаров, А. М. Гусев,
О. Ю. Арламов, Г. В. Демчук**

ОХОРОНА ПРАЦІ У ГАЛУЗІ

**НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК
для студентів спеціальностей
гуманітарного профілю**

За редакцією Д. В. Зеркалова

Київ
«Основа»
2014

УДК 331.45:69](075.8)
ББК 65.9(4УКР)247я.73
О-92

Рецензенти: *Пилипчук О. Я.* — завідувач кафедри «Екологія та безпека життєдіяльності» Державного економіко і технологічного університету транспорту, д-р. біол. наук, проф.; *Цанко В. Г.* — професор кафедри охорона праці та інженерії середовища Національного університету біоресурсів і природокористування України, доктор медичних наук.

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів
Лист від № 00.00.14 р.№ ??????

О-92 Охорона праці у галузі. Навч. посіб. для студентів спеціальностей гуманітарного профілю. / О.Г. Левченко, Д. В. Зеркалов, О. І. Полукаров, А. М. Гусев, О. Ю. Арламов, Г. В. Демчук. / За ред. Д. В. Зеркалова. — К.: «Основа». 2014. — 384 с.

ISBN 978-966-699-

Викладено питання охорони праці у галузі відповідно до типової навчальної програми однойменної нормативної дисципліни.

Для студентів спеціальностей гуманітарного профілю вищих навчальних закладів.

УДК 331.45:69](075.8)
ББК 65.9(4УКР)247я.73

ISBN 978-966-699-

ВСТУП

«Гідна робота — це безпечна робота»
Хуан Сомавія / Juan Somavia
Генеральний директор МОП

У Концепції ООН про сталий людський розвиток безпека праці розглядається, як одна з основних (базисних) потреб людини, тому метою Концепції є створення умов для збалансованого безпечного існування нинішнього і майбутнього поколінь.

Сучасне законодавство України з охорони праці вимагає якіснішої підготовки спеціалістів із вищою освітою в усіх галузях народного господарства. Об'єктивні причини цього — глибокі суспільно-економічні зміни, що призвели до появи нових форм господарювання і власності.

В умовах сучасного виробництва комплексний системний підхід і його реалізація на практиці забезпечує створення і функціонування багаторівневої системи управління охороною праці.

Комплексний характер впливу факторів виробничого середовища на працюючих передбачає необхідність комплексного системного підходу до вирішення питань профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань.

На сьогодні інженеру необхідні теоретичні знання з охорони праці у обсязі, достатньому для вирішення практичних інженерних задач зі створення безпечних і здорових умов праці на виробництві. У зв'язку з цим внесені ефективні зміни в навчальний процес вищих навчальних закладів.

У створенні умов праці, які відповідають сучасним вимогам, важливе значення має рівень підготовки фахівців з питань охорони праці, формування у випускників ВНЗ переконання щодо важливості цих питань і їх пріоритетності по відношенню до результатів трудової діяльності, що, відповідно до Закону України «Про охорону праці», є одним з основних принципів державної політики у галузі охорони праці. Одним з шляхів наближення до вирішення цієї вкрай важливої проблеми є вивчення майбутніми керівниками підприємств і колективів, навчальної дисципліни «Охорона праці у галузі».

«Охорона праці у галузі» — нормативна дисципліна у вищих навчальних закладах, спрямована на здобуття майбутніми фахівцями знань про стан і проблеми охорони праці у відповідній їхньому напрямку підготовки галузі, на вивчення складових і умов функціонування СУОП, методів і способів забезпечення здорових умов виробничого середовища й безпеки праці, згідно з діючими законодавчими й іншими нормативно-правовими актами.

Закон України «Про охорону праці» в статті 18 має положення про вивчення охорони праці «в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці».

Наказ Міністерства освіти і науки України, Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків

Чорнобильської катастрофи та Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.10.2010 р. № 969/922/216 «Про організацію та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах України» встановлює порядок вивчення охорони праці в вищих навчальних закладах.

При підготовці фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня молодший спеціаліст, бакалавр вивчається нормативна дисципліна «Основи охорони праці».

», «спеціаліст» і «магістр» вивчається нормативна дисципліна «Охорона праці у галузі», яка у навчальних планах відноситься до циклу професійної та практичної підготовки фахівців. Загальний обсяг навчального часу для вивчення дисципліни у навчальних планах підготовки визначений державними вимогами зазначеного вище спільного наказу і становить 36 академічних годин.

Навчальний посібник з дисципліни «Охорона праці у галузі», який пропонують автори, спрямований на розкриття положень охорони праці для студентів, які здобувають кваліфікаційного рівня спеціалістів або магістрів гуманітарного, суспільного та економічного напрямків підготовки фахівців.

Мета дисципліни полягає у формуванні в майбутніх фахівців (спеціалістів та магістрів) умінь та компетенції для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу, міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов'язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі.

Завдання дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров'я і працездатності працівників у виробничих умовах конкретних галузей господарювання через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності в посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

Даний навчальний посібник при розкритті матеріалу дисципліни, дотримується Типової навчальної програми нормативної дисципліни «Охорона праці у галузі» для вищих навчальних закладів.

Навчальний посібник складається із 9 наступних розділів:

Розділ 1. Міжнародні норми у галузі охорони праці.

Розділ 2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі.

Розділ 3. Система управління охороною праці в організації.

Розділ 4. Травматизм та професійні захворювання у галузі. Розслідування нещасних випадків.

Розділ 5. Спеціальні розділи охорони праці у галузі професійної діяльності.

Розділ 6. Актуальні проблеми охорони праці.

Розділ 7. Основні заходи пожежної профілактики на об'єктах галузі.

Розділ 8. Державний нагляд і громадський контроль за станом охорони праці.

Розділ 9. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві.

Навчальний посібник призначений для студентів вищих навчальних закладів з напрямків підготовки:

- ◆ гуманітарні науки (філософія, історія, філологія);
- ◆ економіка (економічна кібернетика, міжнародна економіка, економіка підприємства, маркетинг, фінанси і кредит, облік і аудит);
- ◆ журналістика і інформація (журналістика, реклама та зв'язки з громадкістю, видавнича справа та редагування);
- ◆ культура (культурологія, книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія, документознавство і інформаційна діяльність);
- ◆ менеджмент і адміністрування;
- ◆ міжнародні відносини (міжнародні економічні відносини, міжнародна інформація, міжнародний бізнес);
- ◆ право (право, правознавство);
- ◆ соціально-політичні науки (соціологія, політологія).

Навчальний посібник з дисципліни «Охорона праці у галузі» може бути використаний також студентами інших напрямків підготовки та керівниками і спеціалістами служби охорони праці, які працюють в організаціях гуманітарного, суспільного та економічного профілю. Даний навчальний посібник буде в нагоді менеджерам, які керують групами, відділами в державних та приватних структурах.



СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

БП	безпека праці
ВНЗ	вищий навчальний заклад
ВК	відповідальний керівник
ВООЗ	Всесвітня організація охорони здоров'я
ГДК	гранично допустима концентрація
ГДР	гранично допустимий рівень
ДСС	державна система стандартів
ЄТКД	Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник
ЗІЗ	засоби індивідуального захисту
ЗО	заклад освіти
ІТП	інженерно-технічні працівники
КТУ	коефіцієнт трудової участі
ЛЕП	лінії електропередачі
ЛКК	лікарсько-консультаційна комісія
«л–м–с»	людина–машина–виробниче середовище
МОП	Міжнародна організація праці
МСЕК	медико-соціальна експертна комісія
МТП	матеріально-технічне постачання
ННДІОП	Національний науково-дослідний інститут охорони праці
ПУЕ	правила улаштування електроустановок
ПВР	проект виконання робіт
ПЗО	позашкільні заклади освіти
ПТБ	Правила техніки безпеки під час експлуатації електроустановок споживачів
ПТЕ	Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів
ПТЗО	професійно-технічний заклад освіти
РТК	рада трудового колективу
СЗО	середні заклади освіти
ССБТ	система стандартів безпеки праці
СУОП	система управління охороною праці
ТЕО	техніко-економічне обґрунтування
ТУ	технічні умови

Розділ 1. МІЖНАРОДНІ НОРМИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1. СТАН БЕЗПЕКИ ПРАЦІ У СВІТІ

Стан справ з охороною праці у світі стає дедалі актуальнішою проблемою як для профспілок, так і для міждержавних структур, насамперед Міжнародної організації праці. МОП розглядає цю тему як частину своєї Програми гідної праці. Підвищена увага до проблем безпеки праці пояснюється в першу чергу тим, що з кожним роком, незважаючи вжиті заходи, у різних країнах зростає рівень виробничого травматизму (у тому числі зі смертельними наслідками) і кількість профзахворювань. Причому це стосується і тих країн, де їм приділяється, здавалося б, достатньо уваги. До сфери безпеки праці залучаються питання, пов'язані з самопочуттям працівника, і фактори, що побічно впливають на трудову діяльність, — вживання алкоголю, наркотиків і навіть інтернетозалежність (за даними Стенфордського університету, у США 14 % жителів мають таку залежність).

Згідно з даними МОП, щороку в світі реєструється приблизно 270 млн нещасних випадків, пов'язаних з трудовою діяльністю людини, і 160 млн професійних захворювань. На виробництві гине майже 354 тис. працівників, із них у країнах із розвиненою ринковою економікою — 16,2 тис., у колишніх соцкраїнах — 21,4 тис., у Китаї — 73,6 тис., у Індії — 48,2 тис., у інших країнах Азії і Тихого океану — 83 тис., у країнах Близького Сходу — 28 тис., у країнах Африки південніше Сахари — 54,7 тис., у країнах Латинської Америки та Карибського басейну — 28,6 тис. (цифри округлено. — *Прим. автора*). Близько 12 тис. загиблих — діти.

До цих даних необхідно додати тих, хто «отримав» профзахворювання і вибув із виробничого процесу. На 2004 р. це показник сягнув 2,2 млн осіб, серед захворювань 32 % становили онкологічні, 23 % — серцево-судинні, 19 % — травматологічні, 17 % — інфекційні.

Щодня у світі відсутні на робочому місці внаслідок хвороби (тимчасової непрацездатності) близько 5 % працівників. Через витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві, втрачається до 1250 млрд доларів США — майже 4 % світового валового внутрішнього продукту.

Починаючи з 2002 р., за ініціативи МОП щороку 28 квітня відзначається Всесвітній день охорони праці (раніше в цей день відзначався День пам'яті загиблих на робочих місцях). Із того ж року 15 жовтня Міжнародна федерація транспортників (МФТ) щорічно відзначає Всесвітній день протесту проти неналежних умов праці у транспортній сфері.

Взагалі галузевий аспект безпеки праці потребує окремого розгляду, оскільки певні галузі економіки найбільш небезпечні для зайнятих у них працівників.

У 2004 р. було проведено Європейський тиждень безпеки праці в будівництві та деревообробці, під час якого було оголошено дані Дублінського фонду поліпшення умов життя і праці, згідно з якими у 15 країнах, що входили тоді до складу ЄС, щороку реєструвалося 820 тис. нещасних випадків, із них 1200 —

зі смертельними наслідками, а збитки від них становили 75 млрд євро з 900 млрд євро загального обігу галузі. Було повідомлено, що у Великобританії в цій галузі щороку гине 13 працівників із 100 тис. зайнятих, у той час як у цілому в економіці країни — 5 осіб. У США в 2003 р. на будівництві загинуло 1126 працівників, у той час як на транспорті — 850, у сільському господарстві та рибальстві — 707. У Данії, за даними профспілок, ймовірність загинути на роботі у будівельників втричі більша, ніж у представників будь-якої іншої професії.

Серйозне занепокоєння з приводу виробничого травматизму висловлюють профспілки транспортників. У 2003 р. у Японії пройшла тристороння конференція з безпеки праці на залізницях за участю 210 делегатів з більш як 40 країн світу, яка, зокрема, констатувала, що становище в даному питанні погіршується в міру приватизації галузі. У тому ж році Європейська федерація транспорту зажадала від Єврокомісії вжиття заходів щодо захисту водіїв-далекобійників від нападів на них бандитів на території всіх європейських країн.

Велика кількість нещасних випадків на виробництві стається на дрібних і середніх приватних підприємствах. У Бельгії, наприклад, половина нещасних випадків зі смертельними наслідками і 40 % профзахворювань припадає на підприємства з кількістю працівників до 100 осіб. У Австрії в 2001 р. створено спеціальний підрозділ (Всесвітня служба страхування від нещасних випадків на виробництві — AUVA) для обслуговування підприємств із чисельністю працюючих до 50 осіб.

Багато уваги приділяється питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у Європейському Союзі і країнах, що входять до нього. Комісія ЄС у 2001 р. прийняла Програму заходів з охорони праці та здоров'я на робочих місцях на 2002–2006 роках, а в 2005 р. — програму REACH з реєстрації, оцінки та обмеження застосування хімікатів. Відповідно до її положень, підприємства, які використовують будь-які хімічні речовини з 30 тис. зазначених у додатку до Програми, повинні одержувати ліцензію в національній владі на їхнє використання. На щорічній Міжнародній профспілкової конференції партнерства в 2006 р. у Відні було висунуто вимогу посилити контроль за реалізацією цієї Програми.

У структурі ЄС є кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. У іспанському місті Більбао діє Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці. У Дубліні (Ірландія) працює Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, де проводяться дослідження таких питань.

Із числа тем, що особливо досліджуються у ЄС, відзначимо проблему стресів на робочому місці. Зазначене агентство ЄС у Більбао визначило стрес як «негативно забарвлену емоційну реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перенавантажень працівників, у тому числі через надмірні вимоги до роботи, авторитарного керівництва, конфліктів на робочому місці, насильства і моббінгу» (психологічного насилля з боку колег — *Прим. автора*). До «класичних» факторів стресу віднесено також шуми, вібрацію та монотонність праці. За даними агентства, до 40 млн працівників у країнах ЄС страждають на захворювання, пов'язані зі стресом. На наслідки стресів припадає 25 % робочих

днів, пропущених через хворобу, а витрати тільки з оплати лікарняних у зв'язку з цим становлять 20 млн євро на рік. У цілому ж економічні втрати від стресу оцінюються в 150 млн євро.

Дублінський Фонд вважає, що від стресових явищ страждає приблизно 28 % працюючих у країнах ЄС, у 23 % виявлено симптоми хронічної перевтоми, 60 % скаржаться на постійний брак часу на роботі. У Франції профспілки вимагають визнання стресу професійним захворюванням, оскільки його жертвами називають себе 72 % опитаних працівників, насамперед службовці, та 11 % працівників одержували звільнення від роботи з цієї причини. У Великобританії 32 % опитаних назвали основною причиною стресу проблеми під час поїздок на роботу, 23 % — складність поєднання трудових і домашніх навантажень і лише 31 % заявили, що стресу взагалі не відчують. Значна частина працівників у країнах ЄС вважає причиною стресу психологічні наслідки конкуренції за робочі місця.

У 2006 р. загальноєвропейське опитування про самопочуття на виробництві провів інший орган — Євробарометр. Згідно з одержаними даними, позитивно оцінили трудове середовище на своєму підприємстві 84 % респондентів у 25 країнах ЄС, у 15 «старих» членах ЄС ця цифра дорівнювала 86 %, а в Данії та Норвегії — навіть 93 %. Ці результати дуже відрізняються від наведених вище. Вочевидь, багато чого залежить від того, ким проводиться анкетування, а також — від постановки питань.

Комісія ЄС прийняла рішення розробити Європейську стратегію з питань трудового середовища на період до 2012 р. Європейська конфедерація профспілок (ЄКП) запропонувала включити до неї превентивні заходи в галузі безпеки праці, ввести в країнах ЄС посади регіональних уповноважених із охорони праці та посилити санкції стосовно роботодавців, винних у порушенні правил безпеки на виробництві, а також поширити положення цієї стратегії на працюючих у рамках нетипової зайнятості. Варто при цьому згадати, що Британський конгрес тред-юніонів у 2005 р. наголосили на необхідності покарання за порушення правил охорони праці не тільки роботодавців, але й директорів підприємств.

У 2006 р. було підписано Угоду європейських соціальних партнерів — ЄКП та об'єднань роботодавців ЄС — про спільні заходи щодо запобігання та ліквідації моббінгу. За деякими даними, у країнах ЄС від моббінгу страждають близько 12 млн працівників. У Норвегії при Міністерстві праці в 2005 р. встановлено «телефон трудового життя» спеціально для приймання скарг працюючих на прояви моббінгу на їхніх підприємствах.

Останніми роками в ряді країн ЄС підвищилася увага до проблем охорони праці та здоров'я на робочому місці з боку урядів. У Швеції соціал-демократичний уряд прийняв у 2002 р. п'ятирічний план боротьби зі смертельним травматизмом. У Франції також діє «п'ятирічка» охорони здоров'я у трудовому середовищі. Контроль за перебігом якої, нарівні з урядовими органами, здійснюють представники ринку праці, тобто профспілки та організації роботодавців. У Фінляндії у 2002–2005 р. існувала державна Програма боротьби з виробничим травматизмом.

Особливо варто зупинитися на досвіді Норвегії. У жовтні 2001 р. у країні було укладено Угоду про консолідоване трудове життя, відповідно до якої мали вживатися заходи щодо зменшення кількості робочих днів, пропущених працівниками через хворобу, щодо збільшення кількості робочих місць для осіб з обмеженими трудовими можливостями та щодо зниження фактичного віку виходу на пенсію (тобто, розвитку систем дострокового пенсіонування). До 2005 р., згідно з Угодою, перший із зазначених показників мав зменшитися на 20 %, а останній — до 59 років. Забігаючи наперед, відзначимо, що вже до 2004 р. відсоток відсутності працюючих через хворобу на підприємствах, включених до Угоди, знизився з 6,6 до 6,4 % загального робочого часу (при середньому показнику по країні — 7,2 %), а на роботу було прийнято близько 36 тис. інвалідів.

Угоду підписали всі профцентри, об'єднання приватних роботодавців і торговельних підприємств, спілка муніципальних органів та Відділ з адміністративних питань Мінпраці Норвегії. Уже до кінця 2003 р. до нього приєдналися 5,6 тис. компаній, на підприємствах яких працювало 951 тис. працівників, або 51 % робочої сили країни. У 2005 р. Угоду було продовжено на невизначений термін. На сприяння її виконанню з держбюджету щороку виділяються кошти. У 2006 р. сума становила 276 млн норвезьких крон.

Ще кілька цифр по ЄС: на нічних роботах у країнах ЄС у 2004 р. було задіяно близько 20 млн працюючих, або 12 % економічно активного населення; найвищі показники відзначено у Великобританії (21,3 %), Ісландії (19,2 %) та Австрії (12,8 %), найнижчі — в Іспанії (9,9 %).

Як і раніше, у світі багато говорять і пишуть про шкідливий вплив на здоров'я людей, які працюють у сфері виробництва азбесту і азбестовмісних сполук. У 2004 р. МОП і ВООЗ обнародували підсумки спільного дослідження, з яких випливає, що основними виробниками азбесту в світі є Росія (за їхніми даними, близько 50 % світового виробництва, причому майже половина працівників у азбестовому виробництві — жінки), Китай, Канада і Бразилія, а головними споживачами — Індія, Таїланд, Нігерія, Ангола, Мексика, Уругвай та Аргентина. Від застосування азбесту, за даними, що містяться в цій роботі, щороку гине до 100 тис. осіб.

МОП нещодавно знову закликала до повної заборони застосування азбесту. У період проведення Генеральної конференції праці 2005 р. Міжнародна конфедерація вільних профспілок оголосила про початок кампанії за повну заборону азбесту та його похідних. За її тодішніми даними, навіть у Фінляндії, де така заборона діє, внаслідок контакту із азбестом щороку захворює до 500 працівників, з яких 120 — на рак.

У тому ж 2005 р. профцентр АФТ—КПП виступив за прийняття Конгресом США закону про створення Фонду допомоги потерпілим від застосування азбесту, яких, за даними, у країні нараховується 300–600 тис. осіб. У Бельгії, де такий Фонд уже створено, християнський профцентр КХПБ запропонував у 2006 р. поширити дію цього закону на «непрофесіоналів» — самозалучених працівників, членів сімей захворілих і жителів тих районів, де розташовані підприємства, що використовують азбест.

Із 1 січня 2005 р. набрала чинності директива Єврокомісії про повну заборону застосування в країнах ЄС азбестовмісних матеріалів. У ній також визначено заходи захисту працюючих від таких субстанцій, що були завезені в країни ЄС раніше. У Росії, наприклад, здійснення цієї директиви має призвести до втрати роботи 25–40 тис. працюючих і знизити рівень життя у півмільйона осіб. В Україні спостерігається приблизно така сама картина. У 2006 р. ЄС проголосила загальноєвропейську кампанію «Азбест убиває — станемо на перешкоді його застосуванню».



1.2. ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК НЕВІД’ЄМНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Аналіз стану охорони праці у більшості розвинутих країн Світу і, особливо, стійкі позитивні тенденції у напрямку підвищення безпеки праці переконливо свідчать про значні досягнення у даній сфері. Велика роль у цьому належить успішному налагодженню там у останні роки соціального діалогу. Його початок і реальне впровадження пов’язують із розробкою і прийняттям низки міжнародних документів, серед яких потрібно у першу чергу відзначити стандарти SA 8000 і ISO 26000

1.2.1. Міжнародний стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»

Стандарт SA 8000 розроблений Агентством з акредитації Ради з економічних пріоритетів (Council on Economic Priorities Accreditation Agency, CEPAA). Членами цієї організації є компанії, професійні союзи, неурядові організації, органи по сертифікації, академічні організації. Стандарт SA 8000 був опублікований у 1997 році, переглянутий — у 2001 році.

Мета стандарту — сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

Стандарт SA 8000 був створений для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності. Система менеджменту, що заснована на вимогах SA 8000, має багато спільних вимог з ISO 9001. Таке співпадіння спостерігається у вимогах щодо визначення керівництвом політики компанії у сфері соціальної відповідальності, аналізу і перевірки з боку керівництва, планування, оцінки і вибору постачальників, прийняття коригувальних дій.

Крім перерахованих вище розділів, стандарт містить специфічні вимоги у сфері соціальної відповідальності, що стосуються використання дитячої праці, тривалості робочого часу, питань оплати праці, застосування дисциплінарних заходів, а також неприйнятність будь-якого виду дискримінації.

У світі вже давно заведено, що підприємства, на яких приділяється відповідна увага необхідним комфортним умовам для роботи персоналу, є надійними партнерами у взаємовідносинах.

Використання етичних підходів до суспільства в цілому і до своїх співробітників зокрема, створення сприятливої атмосфери в колективі, є критерієм високого рівня менеджменту. І навпаки, співробітництво з компаніями, які не виконують ці вимоги, вважається неетичним і пов'язаним із додатковими ризиками.

Стандарт SA 8000 спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

А дотримання на підприємстві інших стандартів, таких як ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001 і т. д., доповнює стандарт SA 8000, забезпечуючи основу для інтеграції в рамках загальної системи менеджменту, що веде до скорочення ризиків і підвищення прибутковості компанії.

Структура стандарту SA 8000 включає чотири розділи. Четвертий розділ містить критерії відповідності і (у пункті 9) опис вимог до системи керування.

Вимоги до системи керування охоплюють:

- Розділ 9.1. Політика;
- Розділ 9.2. Аналіз з боку керівництва;
- Розділи 9.3–9.4. Представники компанії;
- Розділ 9.5. Планування і впровадження;
- Розділи 9.6–9.9. Керування постачальниками, субпідрядниками і субпостачальниками;
- Розділ 9.10–9.11. Прийняття коригувальних дій;
- Розділ 9.12. Зовнішнє інформування;
- Розділ 9.13. Доступ для проведення перевірок;
- Розділ 9.14. Записи.

З метою створення сприятливих і привабливих умов роботи для персоналу слід виконувати вимоги соціального стандарту SA 8000, в якому встановлені критерії для оцінки таких аспектів:

1. Дитяча праця;
2. Примусова праця;
3. Здоров'я і техніка безпеки;
4. Свобода професійних об'єднань і право на переговори між роботодавцем і профспілками про укладення колективного договору;
5. Дискримінація;
6. Дисциплінарні стягнення;
7. Робочий час;
8. Компенсація;
9. Системи керування.

По кожному з вищенаведених аспектів у стандарті містяться певні вимоги, у тому числі:

1. Дитяча праця. Щодо застосування дитячої праці визначений мінімальний робочий вік (15 років); встановлюються рекомендації з надання допомоги працюючим дітям, які не досягли мінімального віку; визначаються заходи для забезпечення безпеки їхньої роботи.

2. Примусова праця. Можлива ситуація, коли працівник змушений працювати проти свого бажання (з винагородою чи компенсацією або без них) і якщо він не може звільнитися за власним бажанням. Примусова праця включає: рабство або умови, схожі на рабські; кріпосна праця; страхування працівником виконання своїх зобов'язань; обов'язкова тюремна праця.

3. Здоров'я і безпека. Роботодавці повинні створити для працівників безпечні і здорові умови для роботи; забезпечити процедурами, що стосуються здоров'я, безпеки і контролю ризиків; здійснити відповідне навчання.

4. Свобода об'єднання і право на переговори про укладення колективного договору. Вільний вступ в асоціації дозволить трудящим захищати свої інтереси і права, а укладання колективного договору дозволить більш ефективно вести переговори з роботодавцями.

5. Дискримінація. Не повинна проявлятися дискримінація при прийомі на роботу, виплаті компенсацій, доступі до навчання, просуванні, звільненні, виході на пенсію. Не допускається дискримінація, заснована на расовій чи кастовій приналежності, національності, релігії, інвалідності, статі, сексуальній орієнтації, членстві в профспілках, політичних поглядах.

6. Дисциплінарні стягнення. Компанія не повинна застосовувати або сприяти застосуванню тілесних покарань, ментального або фізичного примусу, словесних образ.

7. Робочий час. Умови праці повинні відповідати застосовуваним в галузі законам і стандартам, що стосуються робочого часу. Загальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин на регулярній основі. Персонал повинен мати як мінімум один вихідний день кожні сім днів. Понаднормові роботи не повинні перевищувати 12 годин на тиждень і застосовуватися тільки у виняткових випадках. Мають виплачуватися преміальні.

8. Оплата праці. Зарплата працівника не повинна бути нижчою за рівень мінімальних галузевих стандартів, що відповідають основним потребам, плюс дохід. Крім того, вона не повинна зменшуватися внаслідок дисциплінарних покарань. Зарплата має бути чітко визначена документально і виплачуватися відповідно до законодавства готівкою або будь-яким іншим способом, зручним для працівника.

Впровадження стандарту SA 8000 призводить до таких результатів:

1. З'являється чітке визначення порядку та умов приймання на роботу і здійснення трудової діяльності.

2. У результаті застосування підходу з точки зору систем менеджменту встановлюється соціальна відповідальність як закон при веденні бізнесу.

3. Відбувається постійне удосконалення умов праці.

4. З'являється можливість за допомогою сертифікації провести незалежну перевірку соціальної орієнтованості підприємства.

5. Сприяє появі офіційної схеми для залучення акціонерів та інших зацікавлених сторін.

6. Приводить до появи чітких і доступних для користування рекомендацій.

1.2.2. Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»

Стандарт ISO 26000 — це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. Згідно з ISO 26000, компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу. Тобто, у документі враховані всі принципи, зазначені в Глобальній ініціативі ООН (документі, до якого приєдналося 6 тисяч компаній та організацій, із них — 130 українських).

Всесвітні організації та їхні учасники дедалі чіткіше усвідомлюють потребу в соціально відповідальній поведінці та її переваги. Метою соціальної відповідальності є сприяння сталому розвитку.

Організації підлягають найретельнішій перевірці з боку зацікавлених сторін, у тому числі клієнтів або споживачів, працівників та членів профспілок, громадськості, неурядових організацій, студентів, фінансистів, донорів, інвесторів, компаній тощо.

Результати такої діяльності мають відобразитися в нефінансовій звітності. Під нефінансовою звітністю у даному випадку розуміють визначення, оцінку, контроль, публікацію інформації про суттєві, з точки зору стійкого розвитку та соціального добробуту, результати й наслідки діяльності організації. Така звітність повинна складатися у відповідності до принципу «потрійного підсумку», тобто аналізу наслідків діяльності організації з урахуванням її внеску в економічне процвітання, якість навколишнього природного середовища та зростання соціального капіталу.

Цей міжнародний стандарт інструктує щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів впровадження соціально відповідальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення.

Документ задуманий, як корисний для всіх типів організацій у приватному, державному та неприбутковому секторах, для компаній великих і малих, діючих у розвинутих країнах або країнах, що розвиваються. І хоча не всі розділи цього міжнародного стандарту будуть однаково корисними для всіх типів організацій, основні аспекти є універсальними. Кожна організація самостійно визначає, що є придатним та важливим для неї шляхом власних оцінок та діалогу із зацікавленими сторонами.

Урядові організації також можуть використовувати цей стандарт, але сам стандарт не може замінити або будь-яким чином змінити зобов'язання держави.

Використання цього міжнародного стандарту підтримує кожен організацію у прагненні стати соціально відповідальнішою, зважати на інтереси її членів, відповідати чинному законодавству та поважати міжнародні норми поведінки.

При розробці цього міжнародного стандарту було враховано, що організації знаходяться на різних щаблях розуміння та впровадження соціальної відповідальності, тому він запланований для використання тими, хто тільки розпочинає розглядати питання соціальної відповідальності, і тими, хто має досвід її впровадження. Початківцям буде корисно прочитати й спробувати застосувати стандарт повністю, тоді як досвідчені користувачі можуть на свій розсуд використовувати його для покращення існуючих практик та подальшого впровадження соціальної відповідальності в організації. Посилання на будь-який стандарт, кодекс або інший документ в рамках цього міжнародного стандарту не означає, що ISO схвалює або надає особливого статусу тому чи іншому стандарту, кодексу або документу.

Стандартом ISO 26000 визначаються основні принципи соціальної відповідальності:

- Підзвітність, яка полягає в тому, що організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля.

- Прозорість, яка означає, що організації слід бути прозорою в її рішеннях і діяльності, які впливають на інших. Організація повинна розкривати в зрозумілій, збалансованій і правдивій формі про політику, рішення та діяльність, за які вона несе відповідальність, включаючи їх фактичний і можливий вплив на суспільство і довкілля. Ця інформація має бути доступною і зрозумілою для всіх заінтересованих сторін. Прозорість не має на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може спричинити порушення правових зобов'язань.

- Етична поведінка — стиль поведінки організації. Організація повинна приймати і застосовувати стандарти етичної поведінки, які якнайповніше відповідають її призначенню і сфері її діяльності. Організація повинна розвивати структуру управління так, щоб вона сприяла поширенню принципів етичної поведінки як усередині організації, так і в процесі взаємодії з іншими.

- Взаємодія з заінтересованими сторонами означає, що організації слід поважати, розглядати інтереси її заінтересованих сторін та всіляко взаємодіяти з ними.

- Правові норми — у контексті соціальної відповідальності повага правових норм означає, що організація дотримується всіх чинних законів і правил, вживає заходів, аби бути обізнаною у застосованих нею законах і правилах, інформувати осіб у організації, відповідальних за дотримання законів і правил, і знати, що таких законів і правил дотримано.

- Міжнародні норми — цей принцип визначає, що організації слід поважати міжнародні норми у тих випадках, коли ці норми важливі для сталого розвитку і добробуту суспільства.

- Права людини — цей принцип означає, що організація повинна визнавати важливість і загальність прав людини, поважати права, зазначені у Всесвітній декларації прав людини.

Одним із значущих світових орієнтирів у розвитку питань корпоративної соціальної відповідальності стала Міжнародна ініціатива ООН — Глобальний договір ООН (Global Compact). Ідею Глобального договору запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан на Всесвітньому економічному форумі 1999 року. Дію Договору спрямовано на залучення корпорацій до розв'язання глобальних проблем цивілізації.

Глобальний договір ООН — добровільна ініціатива, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес-асоціації, неурядові організації та профспілки у єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство. Десять універсальних принципів Глобального договору орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу у сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби із корупцією.

Глобальний договір не передбачає якогось «нагляду» чи суворої оцінки діяльності компанії. Він базується виключно на добровільних ініціативах бізнесу щодо підтримки принципів сталого розвитку, прозорості діяльності, публічної звітності, втілення принципів Глобального договору в ділову стратегію, корпоративну культуру та повсякденну ділову практику.

10 Принципів Глобального Договору:

Права людини

Принцип 1: Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.

Принцип 2: Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини.

Принципи праці

Принцип 3: Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.

Принцип 4: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової праці.

Принцип 5: Комерційні компанії повинні сприяти ефективному викоріненню дитячої праці.

Принцип 6: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.

Екологічні принципи

Принцип 7: Комерційні компанії повинні дотримуватися превентивних підходів до екологічних проблем.

Принцип 8: Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.

Принцип 9: Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.

Антикорупційні принципи

Принцип 10: Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирництво.

Упродовж перших двох років підписання Глобального договору компанія має активізувати свою діяльність у соціально відповідальному бізнесі. Після цього вона повинна оприлюднити свій перший «Соціальний звіт».

В Україні Глобальний Договір був започаткований у квітні 2006 року. Зараз кількість учасників Глобального Договору в Україні перевищує 130, які заснували національну мережу з метою поширювати ініціативи корпоративної соціальної відповідальності в Україні, обміну досвідом, освіти та спільних дій.

Кожна компанія, яка сповідує ідеї корпоративної соціальної відповідальності та вважає її філософією свого бізнесу, розробляє своє бачення сталого розвитку та формулює принципи корпоративної соціальної відповідальності в стратегії розвитку компанії. Залежно від характеру бізнесу та визначених пріоритетів розвитку компанії формулюють свої принципи корпоративної соціальної відповідальності, що базуються на загальновизнаних поняттях. Можна навести основні принципи корпоративної соціальної відповідальності, якими керуються компанії:

1. Виробництво якісної продукції та послуг, які необхідні для суспільства.
2. Безумовне виконання законодавства: податкового, екологічного, праці.
3. Ефективне ведення бізнесу, який орієнтований на створення додаткової економічної вартості та підвищення конкурентоспроможності в інтересах власників та суспільства.
4. Розбудова сумлінних та взаємовигідних відносин зі всіма заінтересованими сторонами.
5. Дотримання міжнародних угод та використання рекомендацій міжнародних стандартів.
6. Використання ресурсозберігаючих технологій, забезпечення екологічної безпеки виробництва.
7. Надання ефективних робочих місць з достойним рівнем оплати праці та соціальних пільг.
8. Забезпечення безпеки праці.
9. Сприяння усесторонньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації працівників.
10. Врахування очікувань суспільства та загальноприйнятих етичних норм в діловій практиці.
11. Внесок в формування громадянського суспільства проведення партнерських програм, соціальних та благодійних проектів.

Відповідно до сформульованих та затверджених принципів корпоративної соціальної відповідальності кожна компанія обирає основні напрями соціальних програм.

Соціальні програми компанії — добровільна та послідовна діяльність у соціальній, економічній та екологічній сферах. Соціальні програми носять системний характер, пов'язані з місією та стратегією розвитку бізнесу та спрямовані на задоволення запитів різних заінтересованих сторін.

Соціальні програми компанії можуть бути внутрішніми та зовнішніми.

Напрями соціальних програм

Внутрішня соціально відповідальна діяльність:

- розвиток персоналу з метою залучення та затримання талановитих працівників;

- турбота про соціальну захищеність працівників;
- професійний розвиток та навчання працівників;
- безпека та гігієна праці;
- мотиваційні схеми оплати;
- створення умов відпочинку та дозвілля;
- підтримка внутрішніх комунікацій;
- участь працівників в прийнятті управлінських рішень;
- допомога працівникам у кризових ситуаціях, підтримка ветеранів праці.

Зовнішня соціально відповідальна діяльність:

- добросовісна ділова практика;
- інформаційна відкритість;
- сприяння малому та середньому бізнесу;
- посилена відповідальність перед клієнтами за надані продукти та послуги шляхом їх приведення до найвищих стандартів якості;
- запровадження соціально значимих продуктів та послуг;
- просвітницька діяльність, розвиток громадянського суспільства, взаємодія з місцевою громадою та владою в розвитку територій;
- охорона довкілля;
- економне споживання природних та енергоресурсів;
- повторне використання та утилізація відходів;
- організація екологічно безпечних транспортних перевезень;
- акції по озелененню та прибиранню територій;
- відповідальність у рекламно-маркетинговому просуванні своїх продуктів та послуг;
- благодійність та довгострокові соціальні інвестиції.

Витрати, пов'язані з проведенням соціальних програм у контексті корпоративної соціальної відповідальності, вважаються інвестиціями в майбутнє компанії. Корпоративна соціальна відповідальність — це ознака успішності компанії в тому сенсі, що соціально відповідальним може бути тільки успішний прибутковий бізнес. А метою впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності є використання сучасних підходів та тенденцій управління бізнесом, що приносить суттєві переваги компанії:

- зростання вартості бізнесу;
- підвищення інвестиційної привабливості та доступу до нових ринків;
- формування репутації компанії;
- підвищення лояльності клієнтів, налагодження партнерських відносин;
- розвиток людських ресурсів;
- ефективне управління нефінансовими ризиками компанії;
- удосконалення екологічних процесів;
- підвищення довіри суспільства до компанії.

Для ілюстрації напрямів та форм впровадження корпоративної соціальної відповідальності нижче наведені декілька прикладів соціально відповідальних практик.

Програма «Київстар» «Спілкуйтеся заради майбутнього» була розроблена з метою надихнути батьків спілкуватися зі своїми дітьми повноцінно та якісно, адже нестача спілкування призводить до емоційної самотності дітей. У рамках цієї програми «Київстар» ініціював ексклюзивне соціологічне дослідження, за результатами якого професійні психологи розробили для батьків конкретні рекомендації, які допоможуть їм налагодити спілкування з власними дітьми.

Для висвітлення цієї проблеми на Майдані Незалежності в Києві представили мистецький скульптурний проект. Також було створено музичний проект «Тепло слів» за участю української співачки Гайтани. За допомогою художніх засобів «Київстар» хотів привернути увагу українського суспільства до питань, які порушує програма «Спілкування заради майбутнього». Крім того, у 21 українському місті були проведені заходи «Сімейне свято «Київстар», куди приходили діти з батьками, провести час разом та поспілкуватися приємно і з користю. Цілком гармонійно виглядала іміджева реклама «Київстар» на телебаченні «Спілкуйтесь більше зі своїми дітьми».

Найбільш популярний некомерційний проект ГК «ФОКСТРОТ» — створення недержавних соціальних центрів у житлових мікрорайонах міст України. Соціальні центри з оптимістичною назвою «Перспектива», крім столиці, працюють у Донецьку, Черкасах і Маріуполі. Основне завдання таких центрів — комплексна організація соціальної роботи на території житлових масивів. Сотні волонтерів щодня реалізують соціальні ініціативи ГК «ФОКСТРОТ», втілюючи корпоративну філософію соціально відповідального бізнесу в життя. Тут людям допомагають конкретними справами, юридичними порадами, добрим словом, заряджають ідеями з гаслом «допоможи собі сам», навчають самостійно виходити зі скрутного становища.

Ознайомившись із наведеними прикладами соціально відповідальних практик, можна зробити висновок, що напрями соціальних програм обрані не випадково. Вони є невід'ємною частиною стратегії розвитку компаній. Ці програми органічно вплетені в бізнес, а витрати на їхнє виконання — інвестиції в майбутнє самих компаній та соціуму. Така корисна для всіх діяльність — яскравий приклад правильного застосування принципів корпоративної соціальної відповідальності.

Впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) — це багаторівневий процес удосконалення всіх інструментів менеджменту компанії. Заручившись підтримкою керівництва, особи, які відповідають за КСВ-практику, аналізують існуючі корпоративні політики та регламенти, діючі на правила бізнес-стратегії з точки зору принципів корпоративної соціальної відповідальності.

Обов'язково розробляється стратегія КСВ, у якій визначаються основні групи заінтересованих сторін та основні напрями впровадження корпоративної соціальної відповідальності — внутрішні та зовнішні соціальні програми та проекти; визначаються критерії виконання та показники результативності

програм. Роботу з упровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності в діяльність компанії необхідно супроводжувати інформацією через канали внутрішніх та зовнішніх комунікацій.

Для планування та реалізації стратегії КСВ, постійного моніторингу виконання програм та регулярної звітності формується команда відповідальних осіб. Це можуть бути менеджери з відділу управління персоналом, маркетингу, PR-менеджери або менеджери з корпоративної соціальної відповідальності. Стратегічні рішення з упровадження корпоративної соціальної відповідальності та реалізації соціальних проектів приймаються вищим керівництвом, радою директорів або власниками компанії.

До документів, у яких закріплена стратегія компанії в галузі корпоративної соціальної відповідальності, належать: колективний договір, кодекс корпоративної поведінки, етичний кодекс, корпоративні стандарти, політики та інші.

Таким чином, широке впровадження на підприємствах, в організаціях та установах вимог міжнародного стандарту ISO 26000 сприятиме зростанню показників сталого розвитку України.

1.2.3. Соціальний діалог у Європейському Союзі

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможну позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі.

Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які прагнуть до ЄС, стало широке застосування форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів.

Ця тенденція дедалі більше стає показником критичного погляду на перспективи розвитку парламентської демократії та її можливості задовольняти інтереси різних соціальних груп. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

Структура та діяльність національних тристоронніх органів у країнах Європейського Союзу

Згідно з законом «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинності з 18.07.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах.

Соціальний діалог — процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Однією з його характеристик є розвиток демократії в основних сферах соціально-економічного життя держави, систематична участь громадян у розробці пріоритетних для регіону рішень та контроль за їх реалізацією у важливих, з погляду інтересів громадян, напрямах діяльності.

У більшості країн ЄС діє головний національний тристоронній орган і кілька подібних органів, які працюють над окремими питаннями. Роль тристороннього органу переважно консультативна та дорадча, тільки в окремих випадках він має повноваження приймати рішення (Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка).

У всіх країнах головний тристоронній орган діє за підтримки постійного секретаріату, цілковито фінансованого урядом. Участь у тристоронніх засіданнях не завжди передбачає компенсацію додатковими добовими. Порядок денний засідань, як правило, приймається трьома сторонами спільно, інколи — міністром самостійно. Тристоронні зустрічі проходять регулярно, а їхні результати широко розповсюджуються. Однак офіційна реакція на подальшу діяльність обмежена.

Інституційна структура в більшості країн сформована для регулярного проведення тристоронніх засідань. Незважаючи на розмаїття критеріїв, мінімальні вимоги в основному задоволено, що засвідчує певну зрілість усіх сторін, залучених до соціального діалогу в регіоні.

Формування політики — це процес, який постійно розвивається, тому інституційне й адміністративне середовище має завжди залишатись актуальним і бути пристосованим до проблем сьогодення. Наприклад, в Естонії, окрім офіційних сторін (уряд – профспілки – роботодавці), до категорії учасників соціального діалогу включено добровільні професійні спілки, представники громадських організацій, а також інспекцій праці та судових органів.

Практика ведення соціального діалогу

Політика зайнятості

Країни Європейського Союзу обрали надзвичайно широкі рамки національного соціального діалогу, що виходять далеко за межі обговорення більш традиційних питань. У центрі політичних інтересів держав-членів ЄС є питання зайнятості. Високий рівень зайнятості визнано головним елементом винайдення шляхів розв'язання найбільш нагальних національних проблем: старіння населення, стабільність пенсійного забезпечення, конкурентоспроможність чи соціальна єдність.

Роль соціальних партнерів у реалізації стратегії зайнятості є вирішальною. Вони несуть головну відповідальність за проведення модернізації методів організації праці: ведення переговорів і виконання на всіх відповідних рівнях угод, спрямованих на модернізацію методів організації праці, сприяння досягненню необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи, підвищення якості робочих місць (запровадження нових технологій, нових форм роботи тощо).

Соціальні партнери завжди володіють інформацією про ринок праці, що дуже важливо для успішного проведення політики зайнятості, та є головними учасниками ефективного виконання погодженої політики. Всі залучені сторони мають доступ до надійних статистичних даних, іншої потрібної інформації та технічні можливості для виконання поставлених перед ними завдань.

Політика оплати праці

Країни Європейського Союзу ще з самого початку економічних реформ відмовились від адміністративних та центральних планових механізмів і методів установа заробітної плати, чим відкрили широку дорогу соціальному діалогу. Питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства.

Національний соціальний діалог допомагає роботодавцям і працівникам у веденні переговорів про підвищення рівня заробітної плати на галузевому або виробничому рівні з урахуванням національних інтересів. Приклади такої політики є в багатьох промислово розвинених країнах і часто закріплені середньостроковими соціальними пактами. Більшість держав із перехідною економікою, зокрема й Україна, досі застосовують дещо традиційніші методи — щорічні генеральні угоди, які часто-густо є переліком поставлених цілей і не представляють реальних, узгоджених між урядом та соціальними партнерами стратегій.

Політику оплати праці ЄС розглядає як частину макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, особливо із запровадженням єврозони. Зростання заробітної плати в зазначених державах має показати різні економічні ситуації та ситуації у сфері зайнятості. Уряд зобов'язаний створювати сприятливі умови для ведення соціальними партнерами переговорів про заробітну плату, які мусять надзвичайно відповідально діяти й укласти угоди відповідно до загальних принципів, передбачених засадами економічної політики.

Оскільки заробітна плата визнана основою забезпечення сім'ї годувальника, одним із традиційних засобів соціального захисту найманих працівників є конвенції, спрямовані на захист їх вимог у разі неплатоспроможності роботодавця. Запроваджено новий інструмент захисту таких вимог — гарантійні фонди.

Оскільки всі аспекти захисту заробітної плати становлять спільний інтерес, соціальні партнери залучаються до прийняття рішень з питань:

- загальної правової бази захисту заробітної плати й, зокрема, гарантійних фондів, включаючи необхідні зміни та доповнення до трудового законодавства, законів про банкрутство, процедур громадського права;
- фінансування гарантійних фондів, зокрема, його джерел та розмірів внесків держави та роботодавців, використання вже наявних фондів тощо;
- організації та управління гарантійними фондами (включаючи можливе використання наявних установ, таких, як служба зайнятості або адміністрація соціального забезпечення, і роль соціальних партнерів в управлінні цими установами), а також процедур компенсування;
- визначення вимог працівників і розмірів та умов виплат із зазначених фондів;
- регулярної оцінки функціонування фондів та підвищення їх ефективності.

Політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки

У більшості країн європейської співдружності розвиток трудових ресурсів і професійна підготовка у довгочасній перспективі стали важливими питаннями

діалогу між соціальними партнерами. Однак масштаби ефективності соціального діалогу й партнерства в забезпеченні професійної підготовки на сьогодні обмежені можливостями та наявними ресурсами учасників. Вони відрізняються залежно від країни, галузі, масштабів підприємств.

Важливу роль відіграють національні тристоронні органи, які забезпечують політичні орієнтири для національної, економічної, соціальної та трудової політики.

Загальна тенденція полягала у створенні національної бази (за підтримки соціальних партнерів) для розвитку людських ресурсів і професійної підготовки, що надає загальні рекомендації для реформування систем освіти та професійної підготовки в новій перспективі постійного навчання. Загалом уряд ініціював створення такої бази, але за підтримки та участі соціальних партнерів. Під різними назвами було створено тристоронні та двосторонні інститути (навчальні ради або правління) для регулювання питань навчання та професійної підготовки.

Слід відзначити, що такий форум існує на європейському рівні у формі Європейського фонду навчання, створеного ще 1990 року постановою Ради Європейського Співтовариства, де соціальні партнери тісно взаємодіють з ним і представлені консультативним форумом.

Соціальний захист

Практично всі західноєвропейські держави вдосконалювали свої системи соціального страхування. Для прикладу, німецька модель соціальної політики передбачала тісний зв'язок соціального страхування та ринку праці з активною ініціативою держави та роботодавців в економічних процесах. Це й був шлях до заможності по-німецьки. У Франції головною метою такої політики стало поширення солідарності. Не випадково саме французька стратегія згодом довела свою перспективність і з часом почала переважати в концепціях країн ЄС.

На межі ХХ–ХХІ століть розуміння суті процесу соціального забезпечення незмінно ґрунтується на нормах міжнародного права, одним із визначальних джерел якого вважається Європейська хартія про основні соціальні права трудящих (статтею 10 тут закріплено права у сфері соціального забезпечення). Отже, громадяни, які працюють, мають право на адекватний до одержаного доходу соціальний захист та соціальне забезпечення в разі втрати заробітку, що настає в результаті соціального ризику. Безробітні громадяни, які не мають засобів до існування, отримують гарантоване право на соціальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму.

Дуже важливо, щоб соціальні партнери, як застраховані працівники та роботодавці, які роблять внески у фінансування, залучалися до розробки систем соціального забезпечення та управління ними.

Є низка положень для ведення тристороннього діалогу з питань соціального захисту та для участі соціальних партнерів в управлінні соціальним забезпеченням:

- соціальний захист повинен ґрунтуватися на широкому консенсусі, який має бути визнаний справедливим і неупередженим;
- соціальний захист завжди забезпечується шляхом досягнення компромісу між соціальними, економічними та політичними поглядами;

- системи соціального захисту повністю або більшою мірою фінансуються за рахунок внесків роботодавців і працівників та з додаткових надходжень;
- у багатьох країнах відповідальність за соціальний захист, особливо за виплату пенсій за віком, покладено на підприємства;
- об'єднання захищених осіб в управління системами соціального захисту сприяє підвищенню прозорості та громадської довіри до інститутів соціального захисту, а також зменшенню політичного впливу на їхню діяльність.

Однак універсальної моделі соціального діалогу не існує, тож усі постійно діючі або спеціалізовані заходи ведення такого діалогу мають бути пристосовані до національних умов і до конкретної ситуації, особливо у сфері соціального захисту.

Трудове законодавство

Усі країни-кандидати для вступу до Євросоюзу провели реформування трудового законодавства для узгодження з нормами ЄС та для його більшої адаптації до змінних потреб ринків праці. Така адаптація є постійним процесом, у якому мають брати активну участь соціальні партнери.

Членство в ЄС та економічна глобалізація означають, що працівники підприємств та їхнє керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, а також до циклічних та структурних змін. Мобільність робочої сили та нові моделі організації праці повною мірою впливають на гарантію зайнятості.

Така ситуація, яка є реальною та неминучою, повинна супроводжуватись створенням нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників. Баланс інтересів обох сторін соціально-трудоких відносин забезпечується шляхом серйозного та тривалого діалогу. Це повністю визнається в Директивах ЄС про зайнятість, які закликають соціальних партнерів «вести переговори та виконувати угоди на всіх відповідних рівнях, модернізувати методи організації праці, включаючи гнучкий графік роботи для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства, досягнення необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи й підвищенням якості робочих місць».

Ще одним важливим питанням для соціального діалогу є запровадження та широке використання так званих нетипових трудових відносин, таких, як: неповний робочий день/тиждень, контракти зайнятості з визначеним строком дії, випробні контракти. Правові рамки таких видів трудових відносин визначаються після консультацій та за погодженням із соціальними партнерами для узгодження інтересів сторін. Такі системи, в разі їх належного використання, також можуть слугувати корисним інструментом для узгодження професійних та сімейних обов'язків або для полегшення охоплення тих категорій працівників, які перебувають у несприятливому становищі (молодь, працівники похилого віку, інваліди тощо) на ринку праці.

Якщо країни вступають до Європейського Союзу, соціальні партнери братимуть участь у консультативному та законотворчому процесах, які також охоплює трудове законодавство. Після набуття чинності Римського договору було створено низку механізмів, що сприяють більш активній участі соціальних

партнерів. На підставі Маастрихтського договору, а саме його соціальних положень, на комісію поклали обов'язок проводити консультації із соціальними партнерами до прийняття законодавчих пропозицій із таких питань, як безпека та охорона праці, умови праці, інформування та консультування працівників із питань рівності чоловіків і жінок у наданні можливостей на ринку праці та ін.

Після завершення консультативного процесу організації можуть подати на розгляд комісії свою точку зору чи рекомендації або інформувати її про свої наміри розпочати переговори з питань, обговорюваних у ході консультацій. У цьому разі соціальні партнери мають дев'ять місяців початкового періоду для досягнення мети.

Ці положення досить регулярно застосовують з 1993 року, та їх включено до переліку інших нових правових інструментів ЄС, присвячених питанням відпустки для догляду за дитиною, запровадження неповного робочого дня/тижня, контрактів з фіксованим терміном, дистанційна робота та ін.

Безпека та гігієна праці

В ЄС близько 50 відсотків міжнародних норм МОП, прийнятих Міжнародною конфедерацією праці, так чи інакше стосуються охорони здоров'я.

До рішень, які приймаються після проведення консультацій на національному рівні, належать:

- втілення в життя законодавства за допомогою відповідної системи інспекції;
- керівні принципи діяльності роботодавців і працівників, що допомагають їм дотримуватись правових зобов'язань;
- проведення комплексу заходів зі здійснення національної політики безпеки та гігієни праці;
- вживання заходів до тих, хто розробляє, виготовляє, постачає чи передає механізми, обладнання чи речовини для професійного використання;
- внесення питань безпеки та гігієни праці та виробничого середовища до програм освіти й професійної підготовки на всіх рівнях;
- забезпечення узгодженої національної політики за допомогою створення центрального органу з найбільш представницькими організаціями роботодавців і найманих працівників.

В 1974 році створено Консультативний комітет з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я на робочих місцях, що має тристоронню структуру, завдання якого полягає у наданні допомоги Європейській комісії та активізації співпраці між національною адміністрацією, профспілками й організаціями роботодавців.

Результати соціального діалогу в країнах ЄС

За даними синтетичної оцінки соціально-трудова відносин Європейської комісії (2000 рік), протягом останнього десятиріччя соціальні партнери узгодили на європейському рівні понад 100 різних спільних документів та 6 загальних порозумінь. Три з останніх було включено до директив, і вони стали обов'язковими в системі європейського права.

Подальші переговори на європейському рівні значно посприяли поміркованому зростанню оплати, що зі зменшенням реальних одиничних коштів праці на 6 відсотків (1991–1998 рр.) відкрило дорогу для значного зниження рівня інфляції, який на сьогодні перебуває на рівні двох відсотків (до середини 90-х років цей показник сягав 10 відсотків).

Соціальний діалог на рівні секторів відіграв істотну роль у проведенні реструктуризації багатьох галузей економіки, які зіткнулись із серйозними викликами нових технологій та сильним конкурентним тиском внаслідок глобалізації.

Основою тристороннього діалогу стало створення Постійного комітету у справах зайнятості (проблематика зайнятості й досі слугує своєрідним скелетом загального процесу соціального діалогу).

Найвагоміший результат діяльності тристороннього механізму — підписання у 90-х роках соціальних пактів у справах зайнятості в більшості країн-членів Європейського Союзу, що стали спробою розв'язання проблем сприяння працевлаштуванню та контролю над інфляцією. За допомогою таких пактів соціальні партнери розробляють рамкові форми регулювання тенденцій зростання оплат та функціонування ринку праці. На сьогодні соціальні партнери у країнах ЄС проводять дебати над «пактами другої генерації», щоб дати відповідь на такі питання, як: глобалізація ринків, зростання конкуренції та тиск на конкурентоспроможність, розвиток гнучких схем робочого часу тощо.

З огляду на досвід країн ЄС важливо те, що соціальний діалог виявився цінним демократичним способом розв'язання соціальних проблем, сучасним і динамічним процесом, що має унікальний потенціал і широкі можливості у сприянні прогресу в питаннях глобалізації, регіональної інтеграції та перехідного періоду.

Тому альтернативи соціальному діалогу у сфері соціально-трудоких відносин для держави, що просувається на шляху соціальної ринкової економіки, немає.

1.2.4. Соціальний діалог в Україні

Україна є членом Міжнародної організації праці. Вона ратифікувала 63 конвенції МОП, із них 14 — за роки незалежності. Положення цих конвенцій лягли в основу чинного в Україні законодавства, що регулює соціально-трудокі відносини.

Одноименний Закон «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня й якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві

Соціальний діалог (за вказаним законом) — процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України та складається із законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про соціальний діалог, застосовуються норми міжнародного договору.

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

1. на національному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

2. на галузевому рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

3. на територіальному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть

бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

4. на локальному рівні — сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

- обміну інформацією;
- консультацій;
- узгоджувальних процедур;
- колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні — генеральна угода;

- на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні — територіальні угоди;
- на локальному рівні — колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

Для участі у міжнародних заходах, в тому числі конференціях Міжнародної організації праці, кожна сторона соціального діалогу на національному рівні самостійно визначає повноважних представників.

З метою сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці, Кабінет Міністрів України проводить консультації на національному рівні з іншими сторонами соціального діалогу, суб'єктами яких є репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок та репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.



1.3. ЗАКОНОДАВСТВО ЄВРОСОЮЗУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Законодавство Євросоюзу у сфері охорони праці можна умовно розділити на дві групи:

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

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

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

- вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 9824/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

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

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

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

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

Директиви ЄС про ергономічні вимоги

Більшість вимог ЄС з охорони праці й здоров'я трудящих викладено у відповідних директивах, які є основою для обов'язкової розробки в країнах Союзу власного законодавства, що забезпечує підтримку єдиного рівня охорони й гігієни праці у країнах ЄС. Це положення стосується й ергономіки, яка є одним із важливих напрямків охорони праці.

Вимоги про те, якою має бути ергономіка в країнах ЄС, закріплено в законодавстві Союзу й, насамперед, у директиві № 89/391 «Про заходи щодо поліпшення безпеки й здоров'я трудящих». Відповідно до неї роботодавці зобов'язані оцінювати виробничі ризики й забезпечувати вжиття адекватних захисних і профілактичних заходів, гарантувати відповідне навчання й інструктаж

працівників з дотримання заходів безпеки, а також надавати працівникам інформацію та консультації і дозволяти їм брати участь в обговоренні всіх питань із забезпечення безпеки й гігієни праці.

Однією із найгостріших проблем охорони праці, в тому числі ергономіки, є травми, зумовлені повторюваною перенапругою. Вимоги з цього питання сформульовані в загальному вигляді. Наприклад, директива № 89/654/ЄЕС «Про обов'язковий мінімум вимог до безпеки робочих місць» лише частково торкається ергономіки, рекомендуючи обладнати кімнати відпочинку для працівників, а в разі прийому на роботу інвалідів передбачати відповідну облаштованість робочих місць. Директива № 89/655/ЄЕС «Про обов'язковий мінімум вимог з безпеки інструментів та устаткування, використовуваних працівниками у виробничому процесі», присвячена двом важливим аспектам ергономіки, а саме: допоміжним операціям працівників під час виконання основних при роботі з верстатним і технічним устаткуванням; дотриманню принципів ергономіки при розробці інструментів та устаткування, використовуваних на виробництві.

Низка директив присвячена важким видам праці, а саме: безпеці при переміщенні вантажів вручну, що обмовлено в директиві № 90/269/ЄЕС, спрямованій на зниження ризиків травматизму спини, особливо попереку, при роботі з важкими вантажами.

Досить повно викладено вимоги ергономіки в директиві № 90/270/ЄЕС «Про мінімальні вимоги до безпеки робіт з відеодисплейними терміналами», присвяченій безпеці працівників, котрі працюють з комп'ютерами. Згідно з нею роботодавець зобов'язаний проводити аналіз стану робочих місць, обладнаних комп'ютерною технікою, оцінювати їх з погляду безпеки, нешкідливості й оснащеності ЗІЗ, які запобігають ризику погіршення зору, появи хворобливих фізичних симптомів або ж розумового стресу. Директива пропонує складати розпорядок робочого дня операторів таким чином, щоб у їх роботі були перерви або переключення на інші види робіт.

Метою директиви № 98/37/ЄС «Про машинне устаткування» є гармонізація вимог до дизайну та конструкцій з позиції забезпечення безпеки працівників.

У цілому директиви ЄС з ергономіки можна розділити на дві групи: директиви, які визначають якість продукції та директиви, що визначають якість виробничих умов на робочих місцях.

Директиви першої групи визначають відповідальність конструкторів, виробників і постачальників й діють незалежно від способу використання продукції. При цьому продукція, що відповідає нормативним вимогам, може безперешкодно поставлятися на ринок ЄС без додаткових погоджень і дозволів. Відповідність стандартам ЄС має бути зазначена на маркіруванні продукції.

Директиви другої групи визначають відповідальність роботодавців і діють тільки в межах робочих місць. Вони декларують мінімальний рівень вимог до безпеки й гігієни праці, при цьому будь-яка країна ЄС може встановлювати на своїй території вищі вимоги.

Звід цих вимог представлено в довіднику «Європейські гармонізовані стандарти», складеному Європейським комітетом зі стандартизації.



1.4. КОНВЕНЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ МОП В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

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

Конвенція міжнародної організації праці

Це міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), передбачливе дотримання загально визнаних, погоджених правил. Конвенція (франц. convention (лат. conventio — договір, погодження) приймається щорічно на Міжнародній конференції праці, яка є найвищим органом Міжнародної організації праці (МОП).

У Декларації про засадничі принципи і права в сфері праці, прийнятій МОП в 1998 р., заявлено, що всі держави-члени МОП мають зобов'язання, впливаючі з єдиного факту їх членства в Організації, — дотримувати, укріплювати, реалізовувати у дусі доброї волі і відповідно до Статуту засадничі принципи в сфері праці:

- свободу асоціації і реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в сфері праці і зайнятості.

Загально визнані принципи і норми міжнародного права і міжнародних договорів різних країн відповідно до конституцій є складовою частиною їх правової системи. Якщо міжнародним договором встановлені інші правила, ніж передбачені законами і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, застосовуються правила міжнародного договору.

МОП прийнято 177 конвенцій і 184 рекомендації. Вони охоплюють практично всі аспекти трудового права і права у сфері соціального забезпечення. 50 конвенцій було ратифіковано СРСР, з них 43 продовжують діяти в РФ. Україною за станом на 2007 р. ратифіковано 62 Конвенції МОП. До найбільш важливих, прийнятих Генеральною конференцією МОП, відносяться конвенції (К):

- ◆ 1932 р. (№29) про примусову або обов'язкову працю;
- ◆ 1947 р. (№ 81) про інспекції праці в промисловості і торгівлі і Протокол 1995 р. до До. 1947 р. про інспекцію праці;
- ◆ 1950 р. (№ 87) про свободу об'єднань і захист права об'єднуватися в профспілки;

- ◆ 1948 р. (№ 90) про нічну працю підлітків у промисловості;
- ◆ 1951 р. (№ 98) про застосування принципів права на об'єднання в профспілки і на ведення колективних переговорів;
- ◆ 1953 р. (№ 100) про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності;
- ◆ 1952 р. (№ 103) про охорону материнства;
- ◆ 1959 р. (№ 105) про скасування примусової праці;
- ◆ 1960 р. (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять;
- ◆ 1960 р. (№ 115) про захист трудящих ось іонізуючій радіації;
- ◆ 1966 р. (№ 122) про політику в царині зайнятості;
- ◆ 1976 р. (№ 138) про мінімальний вік для прийому на роботу;
- ◆ 1977 р. (№ 148) про захист працівників від професійного ризику, повітря, що викликається забрудненням, шумом і вібрацією на робочих місцях;
- ◆ 1978 р. (№ 150) про регулювання питань праці;
- ◆ 1981 р. (№ 155) про безпеку і гігієну праці і виробниче середовище;
- ◆ 1983 р. (№ 159) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів;
- ◆ 1986 р. (№ 162) про охорону праці при використанні азбесту;
- ◆ 1991 р. (№ 167) про безпеку і гігієну праці в будівництві;
- ◆ 1999 р. (№ 182) про заборону і негайні заходи з викорінювання найгірших форм дитячої праці;
- ◆ 2006 р. (№ 187) про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці.

Одним з головних напрямків діяльності МОП є нормотворчість. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції приймає Генеральна конференція більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами — членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували конвенції. Для окремої держави — члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації).

У випадку ратифікації країною конвенції вона зобов'язана прийняти законодавчі акти для її реалізації і раз на 2-4 роки готувати доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати по запитах Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики щодо такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для її пізнішої ратифікації. Кожна конвенція після ратифікації діє протягом 10 років. Будь-яка країна за тих чи інших обставин може її денонсувати. Якщо ж цього не сталося, то конвенція продовжує термін своєї дії на наступний період.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави — члена МОП з тим, щоб її положення

шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо.

Систематизовані Конвенції і Рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла біля 200 Конвенцій і Рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці. Це — основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

Право на працю — одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у Загальній Декларації прав людини в 1948 році. Ст. 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професійної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю — це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП №29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги.

При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також те, що виконується внаслідок судового вироку. Конвенція №105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Саме ці дві конвенції (№29 і №105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію №29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію №105 — 129 держав).

Конвенція №87 (1949 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію встановлює право всіх працівників і підприємців на створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади. У цьому контексті виділяється Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, яка передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників і підприємців від взаємного втручання, а також заходи по сприянню колективним переговорам.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці — рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Головними завданнями у цій сфері є:

- сприяння функціонуванню ринку праці шляхом проведення відповідних заходів, зокрема через проведення активної політики на ринку праці;
- вивчення впливу різних стратегій розвитку на зайнятість з огляду довгострокового, стійкого економічного зростання;
- вирішення проблем зайнятості, доходів і форм організації незахищеної і неорганізованої робочої сили через розумний баланс між захистом працівників і розширенням зайнятості;
- перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки, насамперед через великі зусилля для створення нових робочих місць і більш продуктивних форм зайнятості;
- вирішення проблем міграції населення, оскільки виникають серйозні проблеми працевлаштування й інтеграції мігрантів, як в країнах звідки вони приїхали, так і в тих, у які прибувають.

Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) спрямована на сприяння повній зайнятості для стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі.

Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців у актах МОП встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік.

Конвенція № 88 (1948 р.) визначає коло діяльності служб зайнятості, зокрема допомога в працевлаштуванні, зміні професії, інформації щодо ринку праці та його еволюції, а також заходи, які ця служба повинна здійснити. Конвенція №96 про платні бюро по найму передбачає дозвіл від компетентного органу влади і підлягають його контролю. При цьому вони не мають права надавати платні

послуги, які перевищують тариф, що був установлений або схвалений контролюючим органом.

Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості, правовий статус яких визначається відповідно до національного законодавства, і після консультацій з найбільш представницькими організаціями працівників і роботодавців вимагає від держави прийняття необхідних заходів для забезпечення адекватного захисту працівників щодо: вільного об'єднання, проведення колективних переговорів, мінімальної заробітної плати, доступу до соціального забезпечення і професійної підготовки, безпеки і гігієни праці, охорони материнства і т.п.

Конвенція №142 (1975 р.) «Про розвиток людських ресурсів» зобов'язує державу-учасницю приймати і розвивати багатосторонні і скоординовані політику і програми професійної орієнтації і професійної підготовки, які тісно зв'язані з зайнятістю, зокрема через державні центри зайнятості. Політика і програми враховують потреби, можливості і проблеми як на регіональному, так і на національному рівнях; стадію і рівень економічного, соціального і культурного розвитку; взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів і іншими економічними, соціальними і культурними цілями. Ці програми призначені для підвищення здатності окремої особи усвідомлювати, індивідуально або колективно здійснювати вплив на виробниче і соціальне середовище. Вони стимулюють і дозволяють всім особам, на основі рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати і використовувати свої здібності до праці в своїх власних цілях.

Дія Конвенції №158 «Про розірвання трудових відносин» поширюється на всі сфери економічної діяльності і всіх працюючих по найму. Ця Конвенція визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин. У ній перераховано причини, які не є законною підставою для розірвання трудових відносин, наприклад членство у профспілках, намір стати представником найманих працівників, подача скарги, або участь в справі, відкритій проти підприємця за звинуваченням в порушенні законодавства, раса, стать, сімейне положення, релігійність, вагітність, політичні погляди, національність, соціальне походження, тимчасова відсутність на роботі в зв'язку з хворобою, або травмою.

Конвенція №159 (1983 р.) «Про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів» констатує необхідність розробки та здійснення національної політики в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів. Вказана політика спрямована на те, щоб відповідні заходи щодо професійної реабілітації поширювались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів. У цій конвенції рекомендується проведення консультацій з представницькими організаціями підприємців і працівників щодо здійснення вказаної політики і заходів, які необхідно прийняти для сприяння співробітництву і координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією.

Ряд конвенцій присвячених захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція №1(1919 р.) визначала, що тривалість робочого часу не може перевищувати вісім годин в день і сорок вісім в тиждень. Проте, в 1935 році Конвенція №47 прийняла рішення про скорочення робочого часу до 40 годин у

тиждень. При цьому передбачається, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за ніякого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті.

У 1994 році Конвенція №175 вводить офіційний термін «працівник, зайнятий неповний робочий день» з рекомендацією не ідентифікувати його з працівником, який перебуває в умовах тимчасового безробіття, а також внаслідок процесів, що мають колективний характер внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості робочого дня. Передбачені законом системи соціального забезпечення повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, які зайняті неповний робочий, час користувались такими ж благами, як і основні працівники.

Конвенція №171 1990 року трактує нічну працю, як будь-яку роботу, яка здійснюється в проміжку між північчю і п'ятою годиною ранку протягом семи годин підряд. Відповідно до неї працівникам надається право на проходження безплатного медичного обслуговування і на отримання консультацій щодо того, як зменшити або уникнути ризику для здоров'я, пов'язаного з їх роботою. Безпеці і гігієні праці присвячені Конвенція №155 (1981 р.) про безпеку і гігієну праці, Конвенція №161 (1985 р.) про служби гігієни праці, Конвенція №174 (1993 р.) про недопущення крупних промислових аварій, Конвенція №13 (1921р.) про свинцеві білила, Конвенція №115 (1960 р.) про захист від радіації, Конвенція №136 (1971 р.) про бензол, Конвенція №139 (1974 р.) про професійні ракові захворювання, Конвенція №162 (1986 р.) про азбест, Конвенція №170 (1990 р.) про хімічні речовини, Конвенція №119 (1963 р.) про забезпечення машин захисним обладнанням, Конвенція №127 (1967 р.) про максимальний вантаж, Конвенція №148 (1977р.) про виробниче середовище, Конвенція №176 (1995 р.) про безпеку і гігієну праці на шахтах, Конвенція №167 (1988 р.) про безпеку і гігієну праці в будівництві, Конвенція №120 (1964 р.) про гігієну в торгівлі і організаціях, Конвенція №127 (1929 р.) про вагу вантажів, що перевозяться на кораблях, Конвенція №32 (переглянута) (1932 р.) про захист докерів від нещасних випадків, Конвенція №152 (1979 р.) про техніку безпеки і гігієну праці.

Рекомендації МОП містять положення рекомендаційного характеру для держав щодо приведення норм національного законодавства у відповідність до конвенцій МОП і не є обов'язковими. Водночас їх і не слід недооцінювати.

Сама МОП зазначає у тексті рекомендацій, що «вони доповнюють» відповідну конвенцію. Отже, в рекомендаціях є не лише норми-тлумачення, а й норми-доповнення. Тобто, висловлюючись термінологією теорії права, тут ми маємо справу з конкретизацією права.

Слід також зауважити, що номер рекомендації не збігається з номером відповідної конвенції. Так, Конвенцію МОП № 128 про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника обслуговує Рекомендація № 131, яка має однакову з конвенцією назву і була прийнята МОП у той самий день, що й Конвенція № 128, — 7 червня 1967 р.

У сфері соціального захисту МОП ухвалила низку рекомендацій загального значення. Деякі з них напряму пов'язані з охороною праці: наприклад у 1964 р.

набрала чинності Рекомендація № 121 про допомоги у випадках виробничого травматизму, та ін.

Крім того розроблені рекомендації безпосередньо спрямовані на допомогу у вирішенні питань щодо підвищення рівня безпеки праці. Так Рекомендації МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці (СУОП) викладені у «Керівництві з систем управління охороною праці» МОП-СУОП 2001/ILO-OSH 2001. МОП розробила дане Керівництво як практичний інструмент сприяння організаціям і компетентним установам у здійсненні безупинного удосконалювання їх діяльності у сфері охорони праці. Воно повинно сприяти захисту працівників від небезпек і виключенню пов'язаних з роботою травм, погіршень здоров'я, хвороб, інцидентів і смертей.

Як правило, при створенні національного законодавства і нормативно-правових актів, країни враховують відповідні документи МОП.



1.5. МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна у встановленому порядку. Статтею 3 Закону «Про охорону праці» передбачається, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Переважає більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, можна об'єднати в чотири групи:

1. Конвенції, Рекомендації та інші документи Міжнародної Організації Праці;
2. Директиви Європейського Союзу;
3. договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
4. двосторонні договори та угоди.

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

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

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

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

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

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

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

З часу свого заснування МОП ухвалила понад 200 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію», яка закладає міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

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

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

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

- скорочення людських, соціальних та економічних витрат, пов'язаних з нещасними випадками та професійними захворюваннями, приведе до великої

фінансової економії та викличе суттєве зростання якості життя у всьому Співтоваристві;

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

- регулювання певних ризиків (таких, як ризики, що виникають при великих вибухах) повинно узгоджуватися на наднаціональному рівні в зв'язку з масштабом ресурсних затрат і з тим, що будь-яка невідповідність в суті та використанні таких положень приводить до «викривлень» у конкуренції і впливає на ціни товарів.

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

В останні роки успішно розвивається співробітництво та взаємодія сил цивільної оборони (ЦО) країн-членів НАТО і особливо країн-членів Європейського економічного співтовариства.

Комісією європейських співтовариств прийнята спільна програма країн-учасниць щодо взаємодії у сфері цивільного захисту.

Відповідно до досягнутої низкою європейських країн «Відкритою частковою угодою щодо запобігання стихійних і технологічних лих, захисту від них і надання допомоги постраждалим» в Греції створено Європейський центр запобігання лих і прогнозування землетрусів (ЕЦПП).

Міжнародною організацією ГО (МОГО) постійно повсюдно проводиться всебічна та цілеспрямована підготовка керівного складу організацій, сил ЦО та населення до ведення рятувальних робіт

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



Розділ 2. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ГАЛУЗІ

2.1. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

Законодавство України про охорону праці базується на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні та здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Ст. 45 Конституції гарантує право усіх працівників на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Окремі положення, які стосуються сфери охорони праці, відображено і у деяких інших статтях Основного закону.

Задекларовані конституційні положення розширені та конкретизовані низкою законодавчих актів.

Відповідно до статті 3 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закону) законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, Законів України: «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Основоположним документом у сфері охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації права на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Закон України «Про охорону праці», ухвалений у жовтні 1992 року, вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР став таким правовим актом, який орієнтує законодавство на захист інтересів громадянина, віддаючи перевагу в цій сфері правовому регулюванню на відміну від адміністративного, що існувало раніше. Слід зазначити, що з прийняттям у 1992 році Закону було вирішено три основних завдання:

1. Державні функції нагляду за охороною праці в народному господарстві, які в СРСР виконувались профспілками — громадськими організаціями, вперше були передані Держнаглядохоронпраці — державному комітету, який входив до структури Кабінету Міністрів України (на сьогодні — Держгірпромнагляд), тобто визначена державна структура, що відповідає за стан охорони праці в Україні.

2. Уперше були чітко визначені обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці (ст. 14) та відповідальність робітників усіх категорій за порушення вимог охорони праці (ст. 44).

Вперше на законодавчому рівні було визначено, що кожен працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених Законом, нормами і правилами вимог.

3. Законом (ст. 4) визначені пріоритетні напрямки реалізації конституційного права громадян на захист їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, серед яких основними є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників у виробничій діяльності підприємства;

- повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

- комплексне розв'язання завдань охорони 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;

- соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;

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

У листопаді 2002 року Верховна Рада України прийняла нову редакцію цього закону. Закон «Про охорону праці» відповідає чинним конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, іншим міжнародним правовим нормам у цій галузі.

Трудові відносини між працівниками і роботодавцями в Україні регулюються Кодексом законів про працю (КЗпП) України, відповідно до якого права працюючої людини на охорону праці охороняються всебічно.

КЗпП містить розділ XI «Охорона праці» (ст. 153–173) та розділ XVIII «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю» (ст. 259–265).

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 році ухвалено Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру страхування громадян від нещасного випадку та професійного захворювання або загибелі людини на виробництві.

До основних законодавчих актів, що безпосередньо стосуються охорони праці, належить також низка інших законів — «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Закони України: «Про забезпечення санітарного та

епідемічного благополуччя населення», «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку».

Окремі питання правового регулювання охорони праці містяться в багатьох інших законодавчих актах України. Так, глава 40 Цивільного кодексу України «Зобов'язання, що виникають внаслідок заподіяння шкоди» регулює загальні підстави відшкодування шкоди і у т.ч. відповідальність за ушкодження здоров'я і смерть працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. Кримінальний кодекс України містить розділ Х «Злочини проти виробництва», статті 271–275 якого встановлюють кримінальну відповідальність за порушення вимог охорони праці, які призвели до ушкодження здоров'я чи смерті працівника або створили ситуацію, що загрожує життю людей. Ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці, а ст. 8 визначає, що в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики, зокрема щодо умов охорони праці.

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

Крім того, для регулювання окремих питань охорони праці діють понад дві тисячі підзаконних нормативних актів. Усі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці як взагалі у державі, так і у кожній конкретній галузі.

Треба також відмітити, що при створенні національного законодавства про охорону праці широко використовуються конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці (МОТ), директиви Європейської ради, досвід Росії, Німеччини, Великобританії та інших країн світу.

Важливе місце у нормативно-правовому полі України з охорони праці посідають також безпосередньо міжнародні документи, договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку. Переважна більшість міжнародних документів складає такі чотири групи:

- Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.
- Директиви Європейського Союзу.
- Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.
- Двосторонні договори та угоди.

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

До речі, Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу та є законом для всіх його країн, завжди відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, у розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП

враховують передовий досвід країн-членів ЄС. Україна не є членом ЄС, але неодноразово на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Одна з умов прийняття нових країн до ЄС – відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні триває активна робота з узгодження вимог законів і нормативно-правових актів з директивами ЄС.

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

Окрім зазначених організацій, у справу охорони праці свій внесок вкладають також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація зі стандартизації (ІСО), Міжнародна організація авіації та інші.

Слід зауважити, що статтею 3 Закону передбачено наступне: «якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору».

Конкретні вимоги охорони праці до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працівників, порядку їх навчання тощо регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються згідно з законодавством про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці.

На рис. 2.1 наведено блок-схему системи правових і нормативних актів у галузі охорони праці (штрих-пунктирні стрілки вказують на окремі документи як приклади НПАОП).

На цей час на території України діє широкий спектр нормативних документів з охорони праці — від нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП), державних та міждержавних стандартів, норм і правил до нормативних документів конкретних організацій (підприємств).

До нормативно-правових актів з охорони праці належать, згідно зі ст. 27 Закону, правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові до виконання.

Згідно з «Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України), затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року №408/2011, саме Служба «опрацьовує і затверджує правила, норми, інші нормативно-правові акти з промислової безпеки, охорони праці», тобто НПАОП.

З 01.01.2007 р. державні нормативні акти з охорони праці — ДНАОП припинили своє існування.



Рис. 2.1. Блок-схема багаторівневості системи нормативних актів у галузі охорони праці

Нормативно-правові акти з охорони праці кодуються згідно з класифікатором (КВЕД) з огляду на галузі і підгалузі промислового виробництва.

Приклад кодування нормативно-правового акта, дія якого поширюється на всі види економічної діяльності – «Правила будови і безпечної експлуатації вантажопідіймальних кранів» – НПАОП 0.00-1.01-07.

Скорочена назва нормативного акта	Державний орган, який затвердив нормативний акт	Вид державних нормативних актів	Порядковий номер нормативного акта (в межах цього виду)	Рік затвердження
-----------------------------------	---	---------------------------------	---	------------------

НПАОП 0.00-1.01-07

Шифр державного органу	Вид державних нормативних актів
0.00 – Держгірпромнагляд	1 – Правила
0.01 – Пожежна безпека (МНС)	2 – Стандарти
0.02 – Безпека руху (МВС)	3 – Норми
0.03 – Міністерство охорони здоров'я	4 – Положення, статuti
0.04 – Держатомнагляд	5 – Інструкції керівництва, вказівки
0.05 – Міністерство праці України	6 – Рекомендації, вимоги
0.06 – Держстандарт	7 – Технічні умови
0.07 – Мінрегіонбуд	8 – Переліки, інше

В Україні видається Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП), якій постійно оновлюється і поповнюється. Остання його редакція станом на липень 2011 року — переглянутий ДНАОП — містить близько 800 документів з охорони праці. В додатку 2 наведено нормативно-правові акти, дія яких поширюється на декілька видів економічної діяльності (Витяг з реєстру. Код 0.00).

До Державного реєстру НПАОП включено нормативні акти з охорони праці, затверджені відповідними органами нагляду протягом останніх років, внесено офіційні зміни і доповнення, що містяться в інформаційних показниках, враховано зауваження міністерств і відомств щодо уточнення назв нормативних актів, дат їх затвердження тощо. ССБТ, ДСТУ, ДСанПіН, інструкції до НПАОП не включено — за них відповідають Держспоживстандарт України та відповідні галузеві міністерства.

Види НПАОП (в уніфікованій формі для однакового застосування) мають таке цифрове позначення: правила — 1, переліки — 2, норми — 3, положення — 4, інструкції — 5, порядки — 6, інші — 7.

Реєстр НПАОП є офіційним виданням, що підлягає використанню власниками (уповноваженими ними органами) та посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності; посадовими особами і спеціалістами міністерств, відомств, асоціацій, корпорацій та інших об'єднань підприємств, органів державного нагляду за охороною праці, місцевих органів державної виконавчої влади.

В Україні розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які повинні частково замінити діючі ГОСТи ССБТ. Наприклад, у галузі охорони праці вже діють:

ДСТУ 2293-99. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять.

ДСТУ 2272-93. Пожежна безпека. Терміни та визначення.

ДСТУ 4050-2001. Спецодяг сигнальний. Жилети. Технічні умови.

Слід зазначити, що ці нормативні акти регулярно переглядаються — не рідше одного разу на десять років.

Наприклад, у будівництві нормативно-правові акти включають:

– нормативно-правові акти, що поширюються на декілька видів економічної діяльності (код КВЕД 0.00);

– нормативно-правові акти, що поширюються на вироблення електроенергії, газу, тепла (код КВЕД 40);

– нормативно-правові акти, що поширюються на будівництво (код КВЕД 45);

– нормативно-правові акти щодо охорони надр.

Крім цього, питання охорони праці у будівництві регламентовані державними будівельними нормами — ДБН, державними санітарними нормами — ДСН, державними санітарними нормами і правилами — ДСанПіН, а також міждержавними стандартами, основними з яких є:

ДБН А.3.2-2-2009. ССБТ. Охорона праці та промислова безпека у будівництві. Основні положення.

ДБН В.1.2-12-2008. Будівництво в умовах ущільненої забудови. Вимоги безпеки.

ДБН А.3.1-5-2009. Організація будівельного виробництва.

Система стандартів безпеки праці – комплекс взаємопов'язаних стандартів, які містять вимоги, норми і правила, що направлені на забезпечення безпеки праці, збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Діючі ГОСТи ССБТ мають шифр 12 і поділяються на 6 підсистем:

0 – організаційно-методичні стандарти;

1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів;

2 – стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання;

3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів;

4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працівників;

5 – стандарти вимог безпеки до будинків і споруд.

(Підсистеми 6–9 — резерв.)

Вимоги щодо виробничої санітарії на сьогодні містять не тільки ГОСТи ССБТ, але й Державні санітарні норми. Так, наприклад, розглянемо вимоги до наступних виробничих факторів — шум (1), вібрація (2), мікроклімат виробничих приміщень (3).

Вимоги до цих факторів нормуються:

1. ГОСТ 12.1.003-83. Шум. Общие требования безопасности. ДСН 3.3.6.037-99. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.

2. ГОСТ 12.1.012-90. Вибрация. Общие требования безопасности. ДСН 3.3.6.039-99. Санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації.

3. ГОСТ 12.1.005-88. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.

ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.

Протипожежна безпека забезпечується виконанням вимог «Правил пожежної безпеки в Україні» (НАПБ А.01.001-2004) та нормативно-правових актів з пожежної безпеки — НАПБ. (Державний реєстр цих актів — «Реєстр НАПБ», виданий в Україні у 2001 році.)

Крім зазначеного вище НАПБ А.01.001-2004, основними, з точки зору забезпечення пожежної безпеки у будівництві, слід вважати:

НАПБ Б.03.002-2007. Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою.

ДБН В.1.1-7-2002. Пожежна безпека об'єктів будівництва.

ДБН В.1.2-7-2008. Основні вимоги до будівель і споруд. Пожежна безпека.

Основні нормативно-правові акти охорони праці

- Постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. № 1112 «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

- НПАОП 0.00-4.03-04 «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151.

- НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.

- НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

- НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

- НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9.

- НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.

- НПАОП 0.00-4.33-99 «Положення щодо розробки планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій. Наказ Держнаглядохоронпраці від 17.06.1999 р. № 112.

- НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві». Наказ Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 р. № 132.

- НПАОП 0.00-6.13-05 «Порядок організації державного нагляду за охороною праці та гірничого нагляду в системі Держнаглядохоронпраці України». Наказ Держнаглядохоронпраці від 30.03.2004 р. № 92.

- Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 16.01.2008 р.

- Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008 р.

Порядок опрацювання і затвердження власних нормативних актів з охорони праці, тобто тих, що діють на підприємстві, визначений НПАОП 0.00-6.03-93 «Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві».

Нормотворення в галузі охорони праці в Україні найтіснішим чином пов'язане з аналогічним процесом в інших країнах СНД, активно розвивається. Усі зміни і доповнення до діючих норм і правил періодично публікуються в офіційному розділі науково-виробничого журналу «Охорона праці» Держгірпромнагляду.



2.2. НАЦІОНАЛЬНА КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Суть національної концепції розвитку в галузі управління охороною праці полягає в реалізації основних положень Конституції, Законів України та рекомендацій МОП щодо забезпечення охорони життя та здоров'я працюючих на виробництві в процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, формування як у роботодавців, так й у працівників свідомого ставлення до безпеки праці та охорони оточуючого середовища, підвищення ефективності використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів, покращення соціального захисту працюючих, а також у впровадженні нових високоефективних систем управління охороною праці та вдосконалення вже існуючих з метою комплексного розв'язання проблем в галузі охорони праці, які існують на даний час в Україні.

Впровадження цієї концепції у життя дозволить реалізувати конституційне право працюючих на належні, безпечні та здорові умови праці шляхом:

– створення та забезпечення високоефективного функціонування сучасних систем управління охороною праці на державному, регіональному та галузевому рівнях, і на рівні конкретного виробництва;

– впровадження рекомендацій МОП щодо створення нових і вдосконалення існуючих систем управління охороною праці з урахуванням національних особливостей законодавства України в галузі охорони праці;

– застосування сучасних підходів при формуванні нормативно-правової бази в галузі охорони праці з урахуванням існуючої міжнародної практики та національних особливостей;

– наукового забезпечення управління охороною праці, пріоритетної підтримки наукових досліджень, що спрямовані на подальший розвиток охорони праці та впровадження результатів науково-дослідних робіт у цій галузі;

– удосконалення існуючих систем управління щодо мотивації праці посадових осіб органів державного управління та нагляду з охорони праці та роботодавців щодо створення належних і безпечних умов праці;

– оптимізації механізму взаємодії органів державного управління охороною праці, роботодавців, профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків (ФССНВ);

– розмежування підприємств за сферами управління охороною праці між регіональними та галузевими органами управління, чіткого розмежування сфер діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами місцевого

самоврядування, територіальними органами Держпромгірнагляду та регіональними відділеннями ФССНВ;

– забезпечення органів державного управління та нагляду з охорони праці, служб охорони праці на підприємствах кваліфікованими спеціалістами з питань охорони праці;

– створення сучасної ефективної системи підготовки та перепідготовки спеціалістів з охорони праці;

– створення умов щодо підвищення ролі роботодавців у впровадженні нових та вдосконаленні вже існуючих систем управління охороною праці на виробництві;

– запровадження чіткої системи обліку та аналізу стану умов та безпеки праці на виробництві;

– інтенсивне впровадження економічних методів управління, контролю та нагляду з охорони праці;

– створення на виробництві умов, які б мали забезпечувати економічну зацікавленість як роботодавців, так і працівників щодо дотримання вимог з охорони праці та захисту навколишнього середовища;

– подальшої автоматизації та комп'ютеризації роботи систем управління охороною праці.

Національна концепція розвитку в галузі управління охороною праці може бути реалізована лише за умови скоординованих дій органів державного управління, контролю та нагляду з охорони праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, органів регіонального та місцевого самоврядування, за участю об'єднань роботодавців, профспілок та інших представницьких органів із реалізації основних напрямків соціальної політики в галузі охорони праці, й основною метою цієї концепції є забезпечення безпечних та здорових умов праці на виробництві та високій рівень соціального захисту працюючих.



2.3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОЇ ЦІЛЬОВОЇ ПРОГРАМИ ПОЛПШЕННЯ СТАНУ БЕЗПЕКИ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА НА 2012-2016 РОКИ

Протягом останніх десяти років в Україні спостерігається стійка тенденція до зниження рівня виробничого травматизму.

Так, у 2010 році рівень загального травматизму знизився порівняно з 2009 роком на 5 відсотків, а коефіцієнт частоти виробничого травматизму становив 0,816, у 2009 році — на 16 відсотків (0,859), у 2008 році — на 6 відсотків (1,018).

Постійно знижується й рівень виробничих травм із смертельними наслідками. Зокрема, у 2010 році такий рівень порівняно з 2009 роком знизився на 20 відсотків, коефіцієнт частоти виробничого травматизму із смертельним наслідком становив 0,045, у 2009 році — на 17 відсотків (0,047), у 2008 році — на 14 відсотків (0,064).

Зниження рівня виробничого травматизму спостерігається у зв'язку зі зростанням валового внутрішнього продукту України (з 950 млрд. гривень у 2008 році до 1 трлн. 95 млрд. гривень у 2010 році).

Однак, незважаючи на певні позитивні зрушення в економіці, становище у сфері охорони праці залишається нестабільним. Існуючий в Україні рівень виробничого травматизму ще досить високий порівняно з більшістю розвинутих країн світу.

За даними Міжнародної організації праці, рівень смертельного травматизму в Україні залишається одним з найвищих порівняно з європейськими країнами та США: з розрахунку на 100 тис. працівників порівняно з Німеччиною вищий у 2,5 раза, США — у 2 рази, Італією — в 1,3 раза, але нижчий, ніж у Росії в 1,5 раза.

Характерною особливістю сучасного вітчизняного виробництва є шкідливі та небезпечні умови праці.

Найбільш травмонебезпечними галузями у 2009 і 2010 роках залишаються вугільна, хімічна промисловість, агропромисловий комплекс, транспорт та будівництво. На підприємствах таких галузей травмовано 68 відсотків загальної кількості травмованих на виробництві, а смертельно травмовано — 71 відсоток загальної кількості травмованих.

Близько 70 відсотків нещасних випадків й аварій на виробництві у 2010 році сталися з організаційних причин (смертельно травмовано 452 працівники), з технічних — 19 відсотків (121 працівника), а з психофізіологічних — 11 відсотків (71 працівника).

На сьогодні високим залишається рівень професійної захворюваності, що безпосередньо пов'язано з незадовільним станом медицини праці та санітарно-гігієнічними умовами праці на виробництві. Понад 23 відсотки осіб працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Частішими стали випадки виявлення кількох професійних захворювань в одного працівника.

Значний відсоток нещасних випадків не пов'язується з виробництвом внаслідок погіршення самопочуття під час виконання трудових обов'язків (випадки смерті від загальних захворювань). Кількість таких випадків у 2010 році становила 939, або 56 відсотків загальної кількості одиночних нещасних випадків із смертельним наслідком.

За відсутності трудових відносин (цивільно-правова угода) сталося 18 нещасних випадків, або 1 відсоток загальної кількості одиночних нещасних випадків із смертельним наслідком.

Близько 17 тис. осіб щороку стають інвалідами праці, понад 313 тис. осіб одержують компенсацію за трудове каліцтво або професійне захворювання, з них близько 50 тис. осіб отримують пенсію у зв'язку з втратою годувальника.

За період з 2001 по 2009 рік Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань виплачено потерпілим на виробництві понад 18 млрд. гривень.

Аналіз причин виникнення проблеми та обґрунтування її розв'язання програмним методом

Внаслідок світової фінансової кризи 2008 і 2009 років погіршився фінансовий стан та виробничий потенціал підприємств, цілих галузей економіки, регіонів та держави в цілому, що призвело, насамперед, до погіршення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, невиконання запобіжних заходів з охорони праці, зокрема через відсутність фінансування та ослаблення механізму державного регулювання у сфері охорони праці тощо.

У зв'язку зі зміною соціально-економічних відносин значно ускладнюється управління охороною праці традиційними методами, що потребує переведення його на якісно новий рівень, докорінного реформування системи забезпечення безпеки та гігієни праці, формування принципово нового підходу до вирішення питань з охорони праці та промислової безпеки в країні з урахуванням реальних соціально-економічних процесів, у тому числі змін у системі організації державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, активної участі сторін соціального діалогу у вирішенні питань з охорони праці тощо.

Таким чином, сучасний стан охорони праці потребує вжиття заходів загальнодержавного рівня, оскільки стосується практично усіх видів економічної діяльності та охоплює весь виробничий потенціал країни.

Мета Програми

Метою Програми є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми на основі порівняльного аналізу можливих варіантів

Є два варіанти розв'язання проблеми.

Перший варіант передбачає розв'язання проблем у сфері охорони праці виключно на регіональному та галузевому рівні. При цьому їх розв'язання ускладнюється у зв'язку з різноманітністю та складністю питань і шляхів їх вирішення, необхідністю виконання конкретних взаємозв'язаних завдань з організаційного, матеріально-технічного, наукового і нормативно-правового забезпечення, спрямованих на зменшення ризику травмування і кількості нещасних випадків на виробництві, усунення наявних та потенційних джерел небезпеки виробничого середовища, підвищення рівня соціальної захищеності працівників та мінімізацію збитків держави.

Зазначений варіант не дасть змоги розв'язати проблеми комплексно.

Другий, оптимальний варіант для комплексного розв'язання проблем у сфері охорони праці передбачає розроблення Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012—2016 роки (далі — Програма) та виконання її завдань і заходів із застосуванням прозорого механізму їх фінансування.

Шляхи та способи розв'язання проблеми, строк виконання Програми

Проблеми у сфері охорони праці передбачається розв'язати шляхом:

- підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС;
- удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства з охорони праці, оптимізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці у центральних та місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування;
- удосконалення державного управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці;
- проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на державному, галузевому та регіональному рівні, зокрема шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками;
- дерегуляції підприємницької діяльності шляхом спрощення дозвільної системи у сфері охорони праці та запровадження декларативного принципу нагляду за станом охорони праці і промислової безпеки на підприємствах;
- розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві;
- підвищення відповідальності роботодавців за створення безпечних та здорових умов праці та своєчасність подання достовірної інформації про стан безпеки та охорони праці на підприємствах;
- удосконалення системи ведення обліку та аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань;
- удосконалення механізму виявлення фактів приховування випадків травматизму на виробництві та професійної захворюваності;
- розроблення та впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту з використанням сучасних матеріалів, наукових досягнень у сфері охорони праці;
- відновлення та модернізації медичних служб на виробництві, у тому числі з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, забезпечення розвитку системи медико-санітарної допомоги працівникам, розроблення та вдосконалення методів діагностики, профілактики і лікування професійних захворювань;
- розроблення державних вимог до системи навчання працівників, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з питань охорони праці;
- розроблення та впровадження сучасних технологій, новітніх методик навчання, галузевих стандартів освіти, видання навчальних програм, підручників, довідників, навчально-методичних та навчально-наочних посібників, електронних засобів навчання, призначених для вдосконалення системи підготовки працівників у сфері охорони праці, зокрема тих, що виконують роботи підвищеної небезпеки та роботи, де є потреба у професійному доборі;

- розроблення та впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу під час їх державної реєстрації;

- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;

- підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища;

- підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності у цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності;

- використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду з питань поліпшення умов і безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Очікувані результати виконання Програми, визначення її ефективності

Виконання Програми дасть змогу сформуванню сучасне безпечне та здорове виробниче середовище, мінімізувати ризики виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, знизити до 2016 року коефіцієнт частоти виробничого травматизму і коефіцієнт частоти виробничого травматизму із смертельним наслідком до показників 0,7 та 0,03 відповідно, що забезпечить скорочення соціальних і економічних втрат від їх негативних наслідків та сприятиме сталому зростанню національної економіки.

Оцінка фінансових ресурсів, необхідних для виконання Програми

Фінансування Програми здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (не більш як 5 відсотків надходжень коштів наступного планованого бюджетного періоду з урахуванням фінансових можливостей Фонду), інших джерел, передбачених законодавством.

Орієнтовний обсяг фінансування Програми становить 330 млн. гривень, у тому числі за рахунок державного бюджету — 165 млн. гривень.

Обсяг фінансування Програми уточнюється щороку під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік у межах видатків, передбачених головному розпорядникові бюджетних коштів, відповідальному за виконання відповідних завдань і заходів Програми.

Загальнодержавна цільова програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012—2016 роки



2.4. НАЦІОНАЛЬНА СТРАТЕГІЯ ПОЛІПШЕННЯ СТАНУ БЕЗПЕКИ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА

Національна стратегія поліпшення стану безпеки і гігієни праці та виробничого середовища була розроблена ФПУ і у якості пропозиції надана для розгляду Кабінету Міністрів України. Вона базується на світовому досвіді вирішення цієї проблеми з урахуванням національної специфіки. Конкретним пропозиціям, наданим у вигляді відповідних блоків, передують ґрунтовний і об'єктивний аналіз поточної ситуації в Україні у сфері безпеки праці, яка характеризується наступними чинниками:

- безповоротними втратами економіки країни, яких вона зазнає через значну загальну захворюваність працівників з тимчасовою втратою працездатності, високі рівні виробничого травматизму, професійної захворюваності та інвалідизації, внаслідок чого держава втрачає кваліфікованого працівника, а натомість отримує особу, якій потрібно надавати соціальні послуги;

- незадовільним фінансуванням роботодавцями на підприємствах усіх форм власності заходів з охорони праці;

- розбалансованістю системи управління охороною праці в центральних органах виконавчої влади, обласних і міських держадміністраціях та органах місцевого самоврядування;

- багаторічною практикою приховування значної кількості нещасних випадків на виробництві від розслідування і обліку, або не завжди об'єктивну кваліфікацію їх як непов'язаних з виробництвом;

- відсутністю об'єктивної інформації про реальний стан охорони праці, кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- зруйнованою системою трудової (промислової) медицини, що вкрай негативно впливає на виявлення профпатології і професійних захворювань на ранніх стадіях, відсутністю ефективної системи медичної і професійної реабілітації працівників (згортання регулярних профілактичних медичних оглядів, загальної диспансеризації працюючих, закриття більшості санаторіїв-профілакторіїв), що призводить до погіршення їх здоров'я, зниження продуктивності праці, професійної непридатності, стримує інноваційний та інвестиційний розвиток провідних галузей економіки.

На підставі наведеного аналізу сформульовані правові, економічні і соціальні пріоритети державної політики у сфері охорони праці, які зводяться до забезпечення:

- конституційного права працівників на безпечні і здорові умови праці, створення ефективної системи запобігання нещасним випадкам на виробництві і виникненню професійних захворювань;

- зменшення втрат економіки України в результаті виробничого травматизму і професійних захворювань, інвалідизації, в наслідок яких виробництво втрачає професійно підготовлені кадри, створення умов для забезпечення інноваційного розвитку економіки здоровими, продуктивними і професійними робітничими кадрами.

- створення належних гарантій соціального захисту потерпілих на виробництві та сімей загиблих на виробництві.

Виходячи з цього пропонується комплекс невідкладних мір і заходів за наступними напрямками

Відновлення комплексного управління охороною праці

Побудова належної системи охорони праці потребує відновлення вертикалі державних органів управління охороною праці. Для цього необхідно:

- поновити структурні підрозділи (управління, відділи, сектори тощо) у штатах галузевих міністерств, місцевих державних адміністрацій та органах місцевого самоврядування для координації роботи, методичного та інформаційного забезпечення заходів з охорони праці роботодавців, здійснення контролю за їх своєчасністю і повнотою проведення, зокрема за атестацією робочих місць за умовами праці, усуненням або істотним зменшенням негативної дії шкідливих виробничих факторів на робочих місцях;

- регулярно розглядати і оцінювати на засіданнях Рад з безпеки життєдіяльності всіх рівнів стан охорони праці в галузях промисловості, на підприємствах та приймати рішення щодо його поліпшення;

- законодавчо впроваджувати європейські стандарти і вимоги Конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП) у практику управління охороною праці;

- органам державного управління усіх рівнів реалізовувати політику заохочення роботодавців до організації внутрішнього корпоративного управління охороною праці на підприємствах, в акціонерних товариствах, холдингах та інших суб'єктах економічної діяльності;

- забезпечити підготовку у вищих навчальних закладах дипломованих спеціалістів з охорони праці, включення відповідних програм до курсу підготовки спеціалістів для галузей народного господарства та післядипломного навчання, затвердження відповідної загальнодержавної програми.

Реформа державного нагляду за станом охорони праці та його ефективне поєднання з контролем профспілок і роботодавців

- перегляд функцій центральних органів виконавчої влади у сфері державного нагляду за охороною праці, їх концентрація та приведення у відповідність до вимог Конвенцій МОП з метою істотного підвищення ефективності нагляду;

- впровадження аудиту з охорони праці;

- у розвиток норм Закону України «Про престижність шахтарської праці» здійснити законодавче закріплення за технічною інспекцією праці профспілок частини повноважень державного нагляду за охороною праці на підприємствах, які вона використовувала до 1994 року з фінансуванням утримання відповідних штатів за рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Впровадження загальнодержавної системи запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням

Своєчасне виявлення та усунення причин виникнення виробничих травм і професійних захворювань, а також вжиття відповідних профілактичних заходів дозволяє значно знизити рівень виробничого травматизму та захворюваності,

економічні втрати підприємств, зберегти здоров'я, високу професійну працездатність працівників.

Для організації системної роботи у цій сфері необхідно забезпечити:

- розробку сучасної технології соціально-гігієнічного моніторингу умов праці та здоров'я працюючих, яка б передбачала зокрема проведення комплексної атестації робочих місць не тільки за умовами праці, але і на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, оцінку та прогнозування професійних ризиків, створення та підтримування в актуальному стані відповідної єдиної інформаційної бази;

- розробку та запровадження на загальнодержавному, галузевому, регіональному рівнях, а також на рівні підприємств, установ, організацій системи запобігання (профілактики) виробничому травматизму і професійним захворюванням, з чіткими законодавчо визначеними завданнями і сферами відповідальності;

- забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту згідно з діючими нормами та колективними договорами;

- відновлення трудової (промислової) медицини, системи періодичних медичних оглядів, загальної диспансеризації працюючого населення, ранньої діагностики професійної патології та професійних захворювань на виробництві;

- фінансування роботодавцями заходів з охорони праці відповідно до вимог статті 19 Закону України «Про охорону праці»;

- проведення роботодавцями в установлені законодавством терміни атестації робочих місць на відповідність вимогам нормативно-правових актів з охорони праці та реалізацію заходів з поліпшення умов праці, усунення або істотного зменшення негативної дії шкідливих факторів виробництва на робочих місцях, приведення у відповідність з вимогами охорони праці режимів роботи, технічних засобів, в тому числі засобів індивідуального захисту, обладнання;

- підвищення економічної відповідальності власників підприємств за створення безпечних і здорових умов праці;

- впровадження економічних стимулів роботодавцю за створення належних умов праці;

- внесення змін до законодавства направлених на недопущення зміни офіційних трудових відносин цивільно-правовими угодами при виконанні робіт підвищеної небезпеки, а також застосування інших нетипових видів найманої праці з метою виведення працівника з під дії Закону України «Про охорону праці», Кодексу Законів про працю України та інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- удосконалення нормативно-правової бази з охорони праці, гармонізація її з Європейським законодавством.

Побудова сучасної системи реагування на випадки виробничого травматизму і професійного захворювання на основі:

- забезпечення об'єктивного та повного розслідування нещасних випадків на виробництві;

- удосконалення порядку розслідування нещасних випадків на виробництві, гострих професійних отруень і професійних захворювань, запровадження системи правових і організаційно-технічних заходів, направлених на забезпечення чесного й об'єктивного їх розслідування;

- запобігання масовим випадкам приховування нещасних випадків від розслідування й обліку;

- розвитку системи невідкладної медичної допомоги постраждалим на виробництві, їх лікування, медична та професійна реабілітація, повернення до професійної діяльності;

- підвищення адміністративної й кримінальної відповідальності за порушення законних прав потерпілих, порядку обліку та розслідування випадків травматизму;

- забезпечення невідкладної медичної допомоги на виробництві;

- формування системи медичної та професійної реабілітації потерпілих на виробництві;

Створення єдиної державної інформаційної бази з охорони праці яка б включала:

- дані про виробничий травматизм, професійну захворюваність, атестацію робочих місць за умовами праці та на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, про відповідні рівні ризику у галузях економічної діяльності, витрати на охорону праці, соціально-економічні втрати від виробничого травматизму та професійних захворювань, дані про підприємства (вітчизняні та зарубіжні) що виготовляють засоби індивідуального й колективного захисту, про наукові розробки у сфері охорони праці, та наукові заклади, які здійснюють такі розробки та інше.

Правове і науково-методичне забезпечення охорони праці

- встановити єдиний порядок атестації робочого місця та вдосконалити нормативну базу з її проведення;

- ратифікувати Конвенції МОП з питань охорони та гігієни праці;

- організувати розробки перспективних науково-дослідних робіт з охорони праці, зокрема з економічних аспектів виробничого травматизму та професійних захворювань, їх економічних наслідків для роботодавців і держави в цілому, розробку методик визначення вартості життя людини з метою розрахунку економічних втрат в результаті загибелі працівника на виробництві і ряд інших;

- створити обласні інформаційно-методичні центри з охорони праці при обласних державних адміністраціях для надання консультативно-правової допомоги з питань охорони праці профспілковому активу, роботодавцям і працівникам підприємств;

- проводити регулярні перспективні наукові дослідження з охорони праці з метою вивчення:

- а) впливу виробничого травматизму, захворювань, у тому числі професійних, і смертності працівників на економіку України; обсягів додаткових соціальних витрат держави;

б) оцінку необхідних витрат держави та роботодавців для забезпечення необхідного рівня професійної підготовки і стану здоров'я працюючих;

- забезпечити розробку і реалізацію спільних програм з наукового та науково-практичного співробітництва МОЗ з Фондом соціального страхування, об'єднаннями роботодавців щодо створення здорових та безпечних умов праці, поліпшення медичного обслуговування працюючих громадян України.

Удосконалення соціального захисту постраждалих та сімей загиблих на виробництві

Удосконалення соціального захисту постраждалих та сімей загиблих на виробництві – як одна із складових Національної стратегії з охорони праці передбачатиме:

- врахування при розробці рівня страхових тарифів для підприємств стану умов праці, наслідків травмування працівника та виникнення професійного захворювання;

- введення додаткових матеріальних виплат постраждалим на тривале стаціонарне лікування, придбання потрібних ліків, медичну та професійну реабілітацію постраждалих та хворих з професійними захворюваннями;

- створення нових центрів з медичної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві, в тому числі в структурі Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України;

- створення державної системи удосконалення й перепідготовки кадрів для її використання при медичній і професійній реабілітації постраждалих на виробництві;

- поступове збільшення розміру відшкодувань та компенсацій, а також пенсійного забезпечення потерпілим на виробництві.



2.5. КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

Створення безпечних і здорових умов праці для найманих працівників – закріплений законодавством обов'язок роботодавця, невиконання якого тягне за собою відповідальність, у тому числі кримінальну. Пленум ВСУ, узагальнюючи судову практику про злочини проти безпеки виробництва, роз'яснив судам, кого, як і за що потрібно карати. Що про це потрібно знати роботодавцю?

Кримінальний кодекс містить п'ять статей, які передбачають покарання за порушення правил безпеки виробництва: ст. 271 КК України «Порушення вимог законодавства про охорону праці»; ст. 272 КК «Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою»; ст. 273 КК «Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або вибухонебезпечних цехах»; ст. 274 КК «Порушення ядерної або радіаційної безпеки» та ст. 275 КК «Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції і безпечної експлуатації будівель і споруд».

Диспозиції всіх зазначених статей є бланкетними (тобто відсилають до положень інших нормативних актів), через що в постанові про притягнення як обвинуваченого і в обвинувальному висновку по таких справах завжди повинні бути чітко зазначені статті, пункти, параграфи нормативних актів, що регулюють безпеку виробництва, які й були порушені.

Статтею 271 КК охоплюються порушення правил охорони праці, які поширюються на всі галузі та види виробництва, стосуються всіх працівників і забезпечують безпеку осіб, пов'язаних з виробництвом. Мова йде про правила, передбачених законами України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про пожежну безпеку», «Про попередження захворювання на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення», Кодексом законів про працю України, підзаконними нормативними актами.

Порушення ж спеціальних правил безпеки, які стосуються виконання робіт підвищеної небезпеки, в ст. 271 КК не охоплюються і вимагають кваліфікації згідно з статтями 272-275 КК.

Які ж дії можуть кваліфікуватися за ст. 271 КК? Злочин може полягати або у вчиненні особою заборонених законодавством дій, або в невиконанні дій, які особа зобов'язана здійснити.

Суб'єктом передбаченого в ст. 271 КК злочину є виключно посадова особа підприємства, установи, організації, що на підставі наказу адміністрації, посадової інструкції або займаної посади має спеціальні обов'язки по охороні праці, або громадянин – суб'єкт підприємницької діяльності.

Якщо ж призвівши до кримінально-правових наслідків порушення законодавства про охорону праці буде скоєно іншим посадовцем, то він буде залучатися не по зазначеній статті, а за злочини у сфері службової діяльності, якщо рядовим працівником – за злочини проти життя і здоров'я людини.

Потерпілими від зазначеного злочину можуть бути тільки особи, які мають постійний або тимчасовий зв'язок з підприємством, установою, організацією або з їх виробничою діяльністю (працюють, прибули у відрядження, на практику, стажування і т. д.) Інші особи (представники контролюючих органів, замовники, які випадково опинилися на території підприємства особи) не можуть бути потерпілими від цього злочину (на відміну від ст. 272 КК, яка передбачає відповідальність за злочин, потерпілими від якого можуть бути як учасники виробничого процесу, так і особи, які не мають до нього відношення).

Що стосується суб'єктів злочинів, передбачених статтями 272-274 КК, то ними також можуть бути особи, на яких покладено обов'язок забезпечувати дотримання правил безпеки при виконанні певних робіт або на певних підприємствах (суб'єкти підприємницької діяльності, керівники робіт, інженерно-технічні працівники, працівники та службовці підприємств (цехів) і виробництв).

Але можуть бути і сторонні особи (екскурсанти, працівники інших підприємств та установ), якщо до їх відома в установленому порядку були доведені правила безпеки на відповідних об'єктах.

Поняття «шкоду здоров'ю потерпілого» охоплює випадки, пов'язані із заподіянням особі середньої тяжкості або легких тілесних ушкоджень. Поняття

«загроза загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків» слід розуміти як зміни у стані виробничих об'єктів, внаслідок яких «виникає реальна небезпека життю людей або реальна небезпека заподіяння (настання) шкоди вказаним у цих статтях благ». А тяжкість ймовірних наслідків визначається залежно від розміру матеріальної шкоди, цінності благ, які зазнали загрозу, кількості осіб, які можуть постраждати від небезпечних дій і т.д.

Відповідальність за злочини, передбачені статтями 271-275 КК України, настає незалежно від форми власності підприємства, на якій працює винна особа.



Розділ 3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ТА АНАЛІЗ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Державне, регіональне та галузеве управління охороною праці, чисельні наглядові і контрольні органи не можуть гарантувати повну безпеку ведення робіт на виробництві, якщо питання охорони праці не стануть повсякденним завданням та моральним обов'язком також і роботодавців, керівників виробництв, інженерно-технічних працівників, кожного працюючого.

Для вирішення всіх проблем у сфері охорони праці потрібний системний підхід, створення ефективної системи управління охороною праці (СУОП) на кожному підприємстві, установі та організації незалежно від форм власності і об'єму виробництва.

Успішне вирішення задачі попередження нещасних випадків, професійних захворювань та аварій повинно закладатись вже на етапі планування виробництва і забезпечуватись на всіх його стадіях.

У ході виробничого процесу відбувається взаємодія людей із оточуючим виробничим середовищем, яке представляє собою сукупність фізичних, хімічних, біологічних та інших чинників, що діють на людину під час виконання нею трудових обов'язків. У широкому розумінні виробниче середовище включає в себе комплекс виробничих споруд із усіма їх елементами (наприклад, стіни, підлога, стеля, східці, вікна тощо), знаряддя праці (машини, механізми, інструмент, прилади тощо), сировину, напівфабрикати, матеріали, енергоносії, повітряне середовище, а також інших людей і представляє собою певне джерело небезпеки.

Для того, щоб гарантувати на виробництві виконання усіх робіт найбільш безпечним способом, та позбавити працюючих від небажаного ризику травм, пошкодження здоров'я чи майна, охорона праці використовує системний підхід та системний аналіз.

Системою, яка вивчається в охороні праці, є система “людина – виробниче середовище”. Процес системного аналізу здійснюється відносно виробничого середовища, де люди, технологічні процеси, обладнання, механізми та виробничі приміщення є складовими частинами, які можуть впливати на безпеку та успішне виконання роботи або поставленої задачі. Кожен із цих елементів може додавати деяку міру ризику на людей або обладнання у процесі виконання роботи. Люди, наприклад, можуть бути небезпечні для себе й оточуючих у промисловому або технологічному середовищі. Неуважність, недостатня професійна підготовка, недоречні жарти, стомленість, стреси, образи та особисті проблеми (одруження, фінансові проблеми тощо) – все це так звані людські або соціальні чинники, які є перешкодою оптимальному або бажаному рівню виконання робіт людьми. Так само, деякі види машин та устаткування можуть являти небезпеку, навіть якщо вони працюють так, як треба, тобто без збоїв (наприклад, транспорт, преси, ручний інструмент тощо). Не точно складена або неправильно виконана

технологічна інструкція також може спричинити небезпеку під час технологічного процесу.

У процесі системного аналізу необхідно брати до уваги усі ці фактори для того, щоб врахувати різні потенційні небезпеки, які можуть бути пов'язані з тією чи іншою специфічною роботою чи завданням. Процес системного аналізу поєднує поняття людських ресурсів, виробничих приміщень, технологічних процесів та (або) устаткування, які повинні функціонувати всередині специфічного виробничого середовища, виконуючи одну або декілька задач (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Елементи системного аналізу в охороні праці

Як правило, у виробничому середовищі існує велика кількість потенційних небезпек і концепція системного аналізу вимагає враховувати усі ймовірні небезпеки як складові тієї чи іншої небезпечної ситуації до факту виникнення джерела небезпеки у системі “людина – виробниче середовище”, при цьому системний аналіз визначає коригуючі заходи, які повинні бути вжиті у виробничому процесі ще до виконання роботи чи вирішення основної задачі.

Наявність джерела небезпеки ще не означає того, що людині обов’язково повинна бути спричинена якась шкода. Існування джерела небезпеки свідчить передусім про можливість утворення небезпечної ситуації, при якій буде спричинена шкода. Для того, щоб створилась реальна небезпечна ситуація, необхідна причина або умова, своєрідний “пусковий механізм”, при якому потенційна небезпека переходить в реальну.

Логічним процесом розвитку небезпеки, реалізації потенційної загрози є триада “джерело небезпеки – причина (умова) – небезпечна ситуація”.

Небезпека, як правило, проявляється у визначеній просторовій області, яка отримала назву *небезпечна зона*. На рис. 3.2 наведені графічні варіанти взаємного розташування зони перебування людини та небезпечної зони.

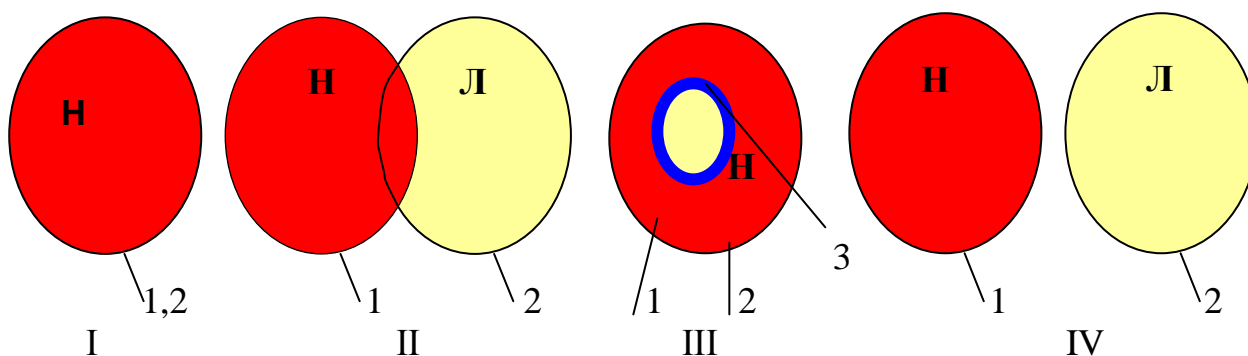


Рис. 3.2. Графічні варіанти взаємного розташування небезпечної зони 1 (О), зони перебування людини 2 (О) та засобів захисту 3 (О).

Варіант I ілюструє найбільш небезпечну ситуацію, коли людина, яка не має засобів захисту або не використовує їх, знаходиться у небезпечній зоні. При варіанті II небезпека існує лише у місці суміщення зон 1 та 2. Оскільки людина в такому місці знаходиться, як правило, короткочасно (спостереження, огляд, невеликий ремонт і т. п.), то під небезпечним впливом вона може опинитись лише в цей період. У варіанті III небезпека виникає тільки у випадку порушення засобів захисту 3. Повну безпеку, вірніше сказати, прийнятний рівень ймовірності прояву небезпеки, гарантує лише IV варіант. Наприклад, дистанційне керування технологічним процесом.

Таким чином, найбільш небезпечна ситуація для людини виникає за таких умов:

- небезпека реально існує;

- людина знаходиться в зоні дії небезпеки;
- людина не має достатніх засобів захисту, не використовує їх або ці засоби неефективні.

Виникнення небезпечних ситуацій, що можуть привести до нещасного випадку, так само як і виникнення несприятливих умов праці, що ведуть до виникнення профзахворювань, зумовлюється тим, що порушується взаємодія між людиною і об'єктивним виробничим середовищем. Причиною такого порушення може стати недостатня кваліфікація, невідповідність обладнання або матеріалів чи невірна організація виробничого процесу. Як наслідок робітник витрачає надмірні зусилля для виконання роботи або ж його можливості використовуються не в повній мірі. Іншою причиною може стати те, що об'єктивні елементи системи (наприклад, машини) можуть втратити надійність. В результаті умови праці стають небезпечними, виникає загроза аварійних ситуацій, нещасних випадків, професійних захворювань, зменшення продуктивності праці.

Ще до початку будь-яких робіт повинні бути визначені загальні вимоги з охорони праці і поділена відповідальність щодо її забезпечення. Конкретні вимоги охорони праці повинні формулюватись таким чином, щоб їх ефективність піддавалась відповідній оцінці.

Зміст системного підходу полягає в тому, що будь-яка система управління або її окрема частина повинна розглядатися як ціле, самостійне явище, яке характеризується метою діяльності, структурою, ресурсами, процесами та взаємозв'язками з іншими системами. Системний підхід дозволяє вивчати систему управління в сукупності всіх її елементів і аналізувати як статичний, так і динамічний її стан.

Більшість посадових осіб, підприємців та бізнесменів розглядає економічні та соціальні чинники не узгоджено, що призводить до безсистемності в процесі прийняття рішень. Для того, щоб подальший розвиток того чи іншого виробництва був економічно ефективним й одночасно соціально справедливим, необхідно знати і розуміти всі системні зв'язки в процесі його функціонування.

Треба розуміти, що система управління виробництвом поділяється на цілий ряд підсистем й елементів, які знаходяться між собою в певних співвідношеннях. Можливі будь-які варіанти розділення системи управління на підсистеми в залежності від поставлених завдань та мети. Зокрема може бути виділена підсистема управління охороною праці, підсистема управління охороною навколишнього середовища тощо.

Безумовно, що системний підхід повинен бути основним методичним засобом вирішення проблем охорони праці.

До основних системоутворювальних функцій управління охороною праці (УОП) на виробництві належать:

- формування відповідної політики в галузі охорони праці (працезахоронної політики) на основі державної політики в цій сфері;
- визначення основних цілей і завдань управління охороною праці;
- розробка перспективного (стратегічного), щорічного і оперативного планів реалізації політики в галузі охорони праці;
- розробка цільових програм з охорони праці;

- реалізація (впровадження) існуючих програм і планів з охорони праці;
- формування у персоналу свідомості щодо необхідності обов'язкового виконання вимог охорони праці;
- застосування заходів щодо мотивації роботи з охорони праці;
- оперативне управління і координація дій в сфері охорони праці;
- моніторинг показників стану охорони праці;
- звітування, обмін інформацією, ведення відповідної документації;
- профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань;
- аналіз та постійне вдосконалення СУОП.

Політика в галузі охорони здійснюється за допомогою таких інструментів, як: економічні важелі – страхові тарифи, штрафи, премії, пільги, компенсації, доплати, відшкодування; правова відповідальність – дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна; соціально-психологічні методи – навчання, виховання, системні вимоги до управлінського персоналу тощо.

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності в СУОП на виробництві можлива лише за умови 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, психофізіологічні.

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

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

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

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

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

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

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

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

До заходів із *пожежної безпеки* належать: запровадження системи попередження пожеж і системи протипожежного захисту.

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



3.2. ЗАГАЛЬНА СТРУКТУРА, ЗАВДАННЯ І ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Організаційна структура системи управління охороною праці в організаціях містить такі основні елементи:

- 1) об'єкт управління;
- 2) інформацію про стан об'єкта управління;
- 3) пам'ять системи;
- 4) орган управління;
- 5) управлінські впливи (рішення).

Варіанти управлінських рішень оцінюються за співставними критеріями. Вироблення управлінських рішень здійснюється на основі результатів логічного аналізу всього комплексу наявної інформації, досвіду реалізації попередніх рішень, а також з використанням економіко-математичних методів їх оцінки.

Прийняте рішення повинно:

- бути своєчасним, що забезпечується застосуванням відповідних методів збору, використанням сучасних засобів обробки інформації;
- узгоджуватися з прийнятими раніше рішеннями, тобто бути погодженими (можуть уточнюватися або скасовуватися окремі положення раніше прийнятих рішень, виходячи з нових виробничих умов);
- бути реальним, таким, яке може бути практично виконаним, мати ясне, чітке і лаконічне формулювання, що виключає довільне тлумачення;
- враховувати рівень компетентності (рівень знань, досвіду, поінформованості) системи, у якій реалізується рішення;
- бути законним і повноважним, тобто не повинно суперечити чинному законодавству, нормам і правилам охорони праці.

Керівні впливи – це прийняті рішення, оформлені у вигляді наказів, розпоряджень, вказівок, планів і графіків, профілактичних заходів, цільових програм, які доводяться до відома безпосередніх виконавців. Реалізація рішень забезпечується необхідними ресурсами і дієвим контролем з боку адміністрації і служби охорони праці.

Пам'ять системи – це сукупність нормативної, інструктивної і проектно-технічної документації; планів організаційно-технологічних і профілактичних заходів; інформація про стан охорони праці в бригадах, на дільницях, об'єктах й у цілому по організаціях; матеріалів різних видів перевірок і оперативного контролю; планових і прогнозованих показників з охорони праці; інформації про реалізацію прийнятих раніше рішень і їх ефективності.

Щокварталу в організацію вищого рівня направляється інформація про стан охорони праці в організації.

Структура СУОП різних рівнів управління у принципі однакова, тобто всі основні елементи першого рівня присутні на інших – більш високих рівнях. Таким чином інформація про стан охорони праці в підвідомчих організаціях стає об'єктом аналізу та вивчення і враховується при прийнятті рішень на наступному рівні управління.

Результати функціонування СУОП виражаються кількісними показниками, що характеризують динаміку рівня виробничого травматизму, профзахворюваності, поліпшення умов праці, а також коефіцієнтами безпеки праці $-K_{БП}$, які враховуються при підведенні підсумків виробничої діяльності як одного з основних показників.

Забезпечення безпечних умов праці – обов'язок робітників, службовців, посадових осіб організацій і підприємств, який здійснюється відповідно до їх функціональних обов'язків.

Система управління охороною праці діє за принципом зворотного зв'язку; при цьому управління – замкнене, організаційне.

Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП) - це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці.

СУОПП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності

підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб та працівників підприємства щодо виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій.

Створення СУОПП – це, в першу чергу, визначення керівництвом підприємства політики в галузі охорони праці, а саме працезахоронної політики стосовно зобов'язань, намірів та заходів в сфері охорони праці, визначення мети роботи СУОП, об'єкта та органів управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, створення ефективно діючих систем мотивації, контролю та обліку, аналізу, аудиту і моніторингу СУОПП, оцінка ризиків, розробка та впровадження комп'ютеризованих технологій управління, забезпечення відповідного контролю за ефективністю роботи СУОПП, створення умов для її надійного функціонування і подальшого вдосконалення.

Мета управління охороною праці на підприємстві – це реалізація конституційних прав працівників та забезпечення вимог нормативно-правових актів щодо збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, покращення виробничого середовища, запобігання травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Об'єктом управління охороною праці на підприємстві є діяльність роботодавця або довіреної ним особи, керівників структурних підрозділів, функціональних служб і всього колективу підприємства для забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, цехах і підприємства в цілому, попередження травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Управління охороною праці *на підприємстві* здійснює роботодавець або довірена ним особа, а в цехах, виробничих ділянках, службах тощо – керівники відповідних служб і підрозділів.

Управлінські структури підприємств забезпечують в умовах конкретних виробництв реалізацію вимог законодавчих і нормативних актів про охорону праці з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці, попередження виробничого травматизму і професійних захворювань, вирішують весь комплекс питань з охорони праці, пов'язаних з даним виробництвом. У своїй діяльності стосовно охорони праці управлінські структури підприємств взаємодіють з комісією з питань охорони праці підприємства (за наявності такої), з профспілками підприємства та уповноваженими трудових колективів.

СУОПП в умовах конкретної організації, на конкретному об'єкті завжди є багаторівневою системою управління, у якій верхнім рівнем є державне управління, а нижнім – управління охороною праці на конкретному об'єкті. Як проміжні рівні управління можуть виступати відомче, регіональне управління, а також управління в об'єднанні, тресті тощо.

Слід зазначити, що вихідні параметри СУОПП визначаються, виходячи з вимог норм, правил, проектної документації, аналізу фактичного стану виробничої ситуації і ряду факторів виробничого середовища, тому СУОПП варто віднести до

категорії звичайних, багатоконтурних систем, які піддаються програмуванню. Багатоконтурність систем управління в даному випадку пояснюється складністю об'єкта управління, його великою інерційністю, складністю і інерційністю реалізації управлінських впливів.

Правовою основою СУОПП є: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закони України «Про охорону праці» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», накази і розпорядження Президента України, розпорядження і постанови Кабінету Міністрів, Держгірпромнагляд, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства праці і соціальної політики, а також інших директивних органів України з питань охорони праці (органи Державного управління охороною праці).

До нормативної бази СУОПП входять:

- державні міжгалузеві і галузеві норми і правила, а також відомчі нормативні акти з охорони праці, затверджені Держгірпромнагляд;
- система державних міжгалузевих і галузевих стандартів безпеки праці;
- будівельні норми і правила в частині забезпечення вимог охорони праці і пожежної безпеки;
- накази і розпорядження організації вищого рівня;
- розділи «Вимоги безпеки (охорони) праці» у стандартах і технічних умовах на продукцію;
- вимоги безпеки праці в проектній, технічній і організаційно-технологічній документації на будівництво або реконструкцію об'єктів будівництва.

Перелік основних нормативних документів з охорони праці наведений у Державному реєстрі нормативно-правових актів з охорони праці.

Виконання вимог нормативно-правових актів про охорону праці здійснюється на підприємстві шляхом забезпечення ефективного функціонування СУОПП, тобто шляхом планомірного і своєчасного виконання всіх завдань і функцій управління охороною праці на виробництві.

Основні завдання СУОПП:

- запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням, пожежам та аваріям;
- дотримання вимог колективних договорів, законодавства і нормативно-правових актів з охорони праці;
- виховання самосвідомості працівників підприємства з питань безпеки праці з метою їх ставлення до них, як до головних своїх обов'язків;
- залучення працівників підприємства до планування, організації, мотивації, контролю та оцінки ефективності заходів з охорони праці;
- визначення і розподіл обов'язків, прав і відповідальності за стан охорони праці між всіма керівниками підприємства;
- забезпечення необхідної компетенції посадових осіб, спеціалістів та всіх працівників в питаннях, що пов'язані з виконанням покладених на них обов'язків, розумінням своїх прав, обов'язків і відповідальності;
- раціональне розподілення фінансових, матеріальних та людських ресурсів для забезпечення ефективного функціонування СУОПП;

- забезпечення працівникам соціальних гарантій в сфері охорони праці у колективному договорі (угоді, трудовому договорі);
- постійне підвищення ефективності функціонування СУОПП.

Реалізація завдань управління охороною праці на підприємстві здійснюється шляхом послідовного виконання наступних *функцій* СУОПП:

- організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці і функціонування СУОПП;
- планування робіт, діяльності структурних і виробничих підрозділів, функціональних служб з забезпечення безпеки праці;
- контроль за станом охорони праці і функціонуванням СУОПП;
- облік, аналіз, оцінка стану безпеки та охорони праці;
- координація діяльності з забезпечення безпеки й охорони праці;
- стимулювання за досягнуті результати.



3.3. ШЛЯХИ І МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Закон “Про охорону праці” зобов’язує роботодавця створити на кожному 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.

З цією метою роботодавець повинен створити і забезпечити функціонування системи управління охороною праці, для чого він:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов’язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування,

атестацій робочих місць та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує нормативні акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

- здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

За порушення зазначених вимог роботодавець несе безпосередню відповідальність.

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Не допускається будівництво, реконструкція, технічне переоснащення тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, виготовлення і впровадження нових для даного підприємства технологій і зазначених засобів без попередньої експертизи робочого проекту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може проводитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Роботодавець повинен одержати дозвіл на початок роботи та види робіт підприємства, діяльність якого пов'язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Перелік видів робіт, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки визначається Кабінетом Міністрів України.

Експертиза проектів, реєстрація, огляди, випробування тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, прийняття їх в експлуатацію провадяться у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

У разі, коли роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням структурного підрозділу спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавець не провів належних заходів з їх усунення.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України.

Прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів проводиться за участю представників професійних спілок.

Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.

Нормативно-правовою базою для організації системи управління охороною праці на підприємстві (СУОПП) є Конституція України, Закон України “Про охорону праці”, Кодекс законів про працю, закони Верховної Ради, постанови КМУ, Укази президента України, Національна програма поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, Закон України “Про охорону здоров'я”, Кодексу цивільного захисту України, Система стандартів безпеки праці, правила, норми, інструкції та інші нормативно-правові акти про охорону праці, постанови і накази органів державного управління та нагляду.

Власники підприємств або уповноважені ними органи можуть розробляти на основі нормативно-правових актів і затверджувати власні нормативні акти з охорони праці, що діють в межах даного підприємства, установи, організації. Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги державних нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші ніж ті, що містяться в державних нормах.

Компетенцією нормативних актів підприємства можуть бути:

- організація управління охороною праці на підприємстві;
- визначення обов'язків, прав та відповідальності служб і посадових осіб за дотриманням функцій щодо охорони праці;
- забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, усунення причин травматизму професійних та виробничо обумовлених захворювань;
- організація лабораторних досліджень умов праці, атестація робочих місць на відповідність чинним нормативам з охорони праці;
- внесення вимог нормативно-правових актів з охорони праці до технологічної і конструкторської документації, встановлення порядку проведення експертизи цієї документації щодо повноти викладення цих вимог;
- організація правильної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки (кранів, посудин, що працюють під тиском тощо);
- організація проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці, впровадження чіткої системи допуску до робіт з підвищеною небезпекою;
- встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках та робочих місцях;

- опрацювання й узгодження в установленому порядку та затвердження заходів щодо забезпечення безпеки працівників на певних роботах у разі відсутності в нормативно-правових актах з охорони праці конкретних вимог;
- визначення заходів щодо пожежної безпеки;
- організація забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, а також лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою підсоленою водою тощо;
- організація проведення попереднього (при влаштуванні на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;
- встановлення порядку ознайомлення працівника, з яким укладається трудова угода, з умовами праці на підприємстві, можливістю шкідливого впливу на здоров'я, пільгами та компенсаціями за роботу в шкідливих умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору;
- визначення порядку інформування працюючих про зміни в нормативних актах протягом дії трудового договору тощо.

Визначений перелік безумовно не є повним і власник може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що виникають із специфіки виробництва та вимог чинного законодавства.

Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом власника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Розробляється план опрацювання нормативного акту, який затверджується власником. Проект нормативного акту підприємства про охорону праці узгоджується зі службою охорони праці цього підприємства та юрисконсультами, з іншими зацікавленими службами, профспілками. Реєстрація та облік нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства, здійснюються у порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

Організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці є однією з найважливіших функцій СУОП.

Її сутність зводиться до чіткої регламентації обов'язків, порядку взаємодії, діяльності в цілому структурних підрозділів, функціональних служб, головних спеціалістів і окремих працівників організацій і підприємств. Блок-схеми управління і організації служби охорони праці на підприємстві наведено на рис. 3.3-3.4.

1. Організація і координація робіт (обов'язки, відповідальність, повноваження керівників різного рівня, осіб, які виконують та перевіряють виконання роботи).
2. Облік, аналіз та оцінювання ризиків на виробництві.
3. Планування показників стану умов і безпеки праці.
4. Контроль планових показників та відстеження роботи всієї системи.
5. Коригування, запобігання та можливість адаптації до обставин, які змінюються.
6. Заохочення працівників за активну участь та ініціативу щодо здійснення заходів з підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці

1. Професійний добір працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, з урахуванням стану їхнього здоров'я та психофізіологічних показників.
2. Навчання та пропаганда з питань охорони праці; безпека устаткування, виробничих процесів, будівель та споруд.
3. Забезпечення нормативних санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ).
4. Оптимальні режими праці та відпочинку; лікувально-профілактичне обслуговування працівників.
5. Санітарно-побутове обслуговування



Рис. 3.3. Блок-схема управління охороною праці на підприємстві

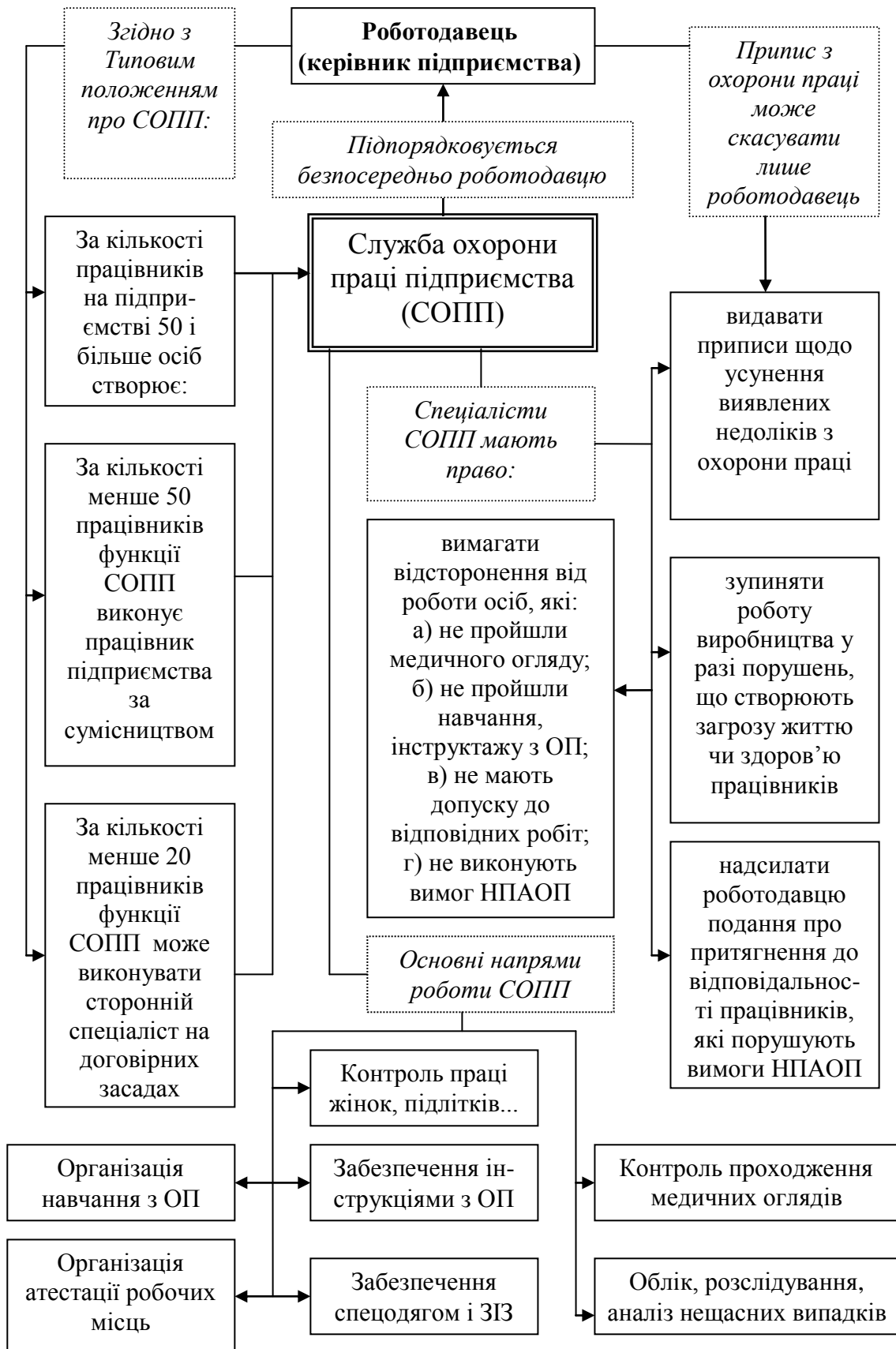


Рис. 3.4. Блок-схема організації служби охорони праці підприємства

Принципова відмінність низової ланки управління охороною праці від усіх наступних полягає в трактуванні поняття «об'єкт управління».

Травматизм як явище формується безпосередньо на робочих місцях, тому в низовій ланці під об'єктом управління розуміють «процес формування безпечних і нешкідливих умов праці безпосередньо на будівельних майданчиках, робочих місцях».

Діяльність робітників і ІТП у цій ланці управління спрямована на досягнення максимального рівня продуктивності праці при забезпеченні його безпеки («пріоритету життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства»).

На рівні проектів і в організаціях більш високого рівня управління під об'єктом управління розуміють «діяльність структурних підрозділів, функціональних служб, спрямовану на забезпечення здорових і безпечних умов праці».

Як вже неодноразово відмічалось, повну відповідальність за створення безпечних і нешкідливих умов праці в організації несе роботодавець (рис. 3.4), який «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».

З іншого боку працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці.

Конкретизація службових функцій повинна здійснюватися також правилами і інструкціями з охорони праці, ЄТКД, правил внутрішнього трудового розпорядку. При цьому враховуються специфічні особливості конкретних організацій.

Функціональні обов'язки з охорони праці посадових осіб, розробляються на основі діючих нормативних актів, затверджуються керівником організації за узгодженням з відповідними органами Держгірпромнагляду і комітетами профспілок. Вони повинні відповідати сфері їх діяльності і загальним обов'язкам, узгоджуватися між різними інстанціями і службами на різних рівнях управління, а також посадовими особами однієї служби на суміжних рівнях.

Однак для всіх загальним і необхідним є компетентність спеціалістів з основної професії, а також знання основ чинної законодавчої бази з охорони праці, технології, організації, управління й економіки виробництва.

В основу оцінки роботи в сфері охорони праці посадових осіб і робітників покладена оцінка якості і повноти виконання ними своїх функціональних обов'язків.

Організація виконання робіт проводиться відповідно до функціональних обов'язків робітників та службовців шляхом здійснення комплексу організаційних і технічних заходів, які розробляються на основі результатів аналізу проектної документації, інформації про виробничий травматизм, і виявленні у процесі оперативного й іншого видів контролю стану охорони праці небезпечних ситуацій.

З метою забезпечення чіткого виконання організаційних положень СУОП керівники підприємств зобов'язані передбачати конкретні обов'язки, права та

відповідальність за виконання відповідних функцій з питань охорони праці в посадових інструкціях працівників.

Посадові інструкції повинні включати наступні розділи: загальні положення, службові функції, службові обов'язки, права, відповідальність, взаємовідносини з іншими посадовими особами відповідно до займаної посади, і в кожному із вище перелічених розділів обов'язково повинні бути розглянуті питання охорони праці. Складаються посадові інструкції згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, який затверджений Наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 16.02.98 №24.

Як вже було сказано раніше, функція СУОПП щодо організації роботи з охорони праці передбачає встановлення, в першу чергу, відповідних обов'язків, прав і відповідальності роботодавця та керівників і спеціалістів усіх рівнів щодо виконання ними існуючих вимог з охорони праці. Одним з основних завдань керівників та спеціалістів в структурі СУОПП є створення здорових і безпечних умов праці з урахуванням вимог існуючого законодавства про працю, Закону "Про охорону праці", стандартів ССБП, відповідних норм, правил і інструкцій, та інших чинних нормативних актів з охорони праці.

Слід зазначити, що обов'язки посадових осіб підприємства необхідно максимально конкретизувати щодо функцій та завдань, які вони повинні виконувати в структурі СУОПП.

Для забезпечення у кожному структурному підрозділі підприємства, на кожному робочому місці умов праці, що відповідають вимогам чинних нормативно-правових актів з охорони праці, а також для забезпечення додержання відповідних прав працівників, які визначенні законодавством про охорону праці, роботодавець повинен, в першу чергу, забезпечити ефективне функціонування СУОПП, для чого він:

- створює службу охорони праці і зобов'язує посадових осіб підприємства забезпечувати вирішення конкретних питань з охорони праці;
- затверджує посадові інструкції керівників структурних підрозділів підприємства щодо їх обов'язків, прав та відповідальності у сфері охорони праці та контролює виконання покладених на них функцій;
- приймає участь у розробці колективного договору в розділі охорони праці;
- реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці та підвищення існуючого рівня безпеки виробництва;
- здійснює необхідні профілактичні заходи в сфері охорони праці;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків та професійних захворювань, здійснює контроль за виконанням профілактичних заходів, визначених в результаті роботи комісій з розслідування нещасних випадків;
- впроваджує прогресивні безпечні технології, досягнення науки та техніки в галузі охорони праці, засоби автоматизації та механізації виробництва, існуючий позитивний досвід в сфері охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель, споруд та об'єктів, виробничого обладнання та устаткування, а також моніторинг за їх технічним станом;

- організовує проведення аудиту з питань охорони праці, лабораторних досліджень параметрів виробничого середовища, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць на відповідність Гігієнічній класифікації умов праці в порядку і терміни, що встановлені законодавством, і за підсумками атестації вживає заходи щодо усунення виявлених недоліків;
- розробляє і затверджує необхідні положення, інструкції та інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- встановлює відповідно до державних нормативно-правових актів правила виконання робіт та поведінки працівників на території підприємства, на будівельних майданчиках, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях;
- безкоштовно забезпечує працівників необхідною нормативно-правовою документацією з питань охорони праці;
- здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками технологічних нормативів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, а також за використанням засобів колективного та індивідуального захисту;
- організовує пропаганду щодо безпечних методів праці;
- вживає відповідні заходи щодо допомоги потерпілим від нещасних випадків, пожеж та аварій, залучає, в разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій, професійні рятувальні формування;
- організовує з працівниками ефективне співробітництво в галузі охорони праці тощо.

Таким чином, роботодавець безпосередньо несе відповідальність за ефективність функціонування СУОПП та виконання вимог діючих нормативно-правових актів та чинного законодавства з охорони праці.

Що стосується інших посадових осіб підприємства, то основну роботу з охорони праці у вище перелічених напрямках, як правило, повинен проводити головний інженер. В свою чергу, головний механік повинен відповідати за безпеку всього виробничого обладнання, головний енергетик – за безпечну експлуатацію електро- та енергообладнання, головний економіст повинен забезпечувати своєчасне вирішення економічних питань в сфері охорони праці, головний бухгалтер – фінансування відповідних планів з охорони праці, виплату матеріального заохочення працівникам з урахуванням виконання ними відповідних завдань з охорони праці тощо.

Посадові особи таких структурних підрозділів підприємства як, наприклад, відділу матеріально-технічного забезпечення – організовують матеріально-технічне забезпечення відповідних планів роботи з охорони праці, а також забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту, відділу капітального будівництва – забезпечують дотримання вимог безпеки праці при будівництві та ремонті, відділу стандартизації – організовують впровадження стандартів ССБП, здійснюють розробку стандартів підприємства та контролюють їх дотримання, відділу кадрів – організовують професійний добір, профорієнтацію та навчання працівників підприємства, юридичного відділу – забезпечують правову основу управління охороною праці на підприємстві тощо. Начальники

виробничих цехів, дільниць, відділів, майстри, бригадири, завідувачі лабораторій та інші керівники основних виробничих підрозділів підприємства повинні здійснювати контроль за дотриманням усіх вимог щодо охорони праці в своїх підрозділах та нести персональну відповідальність за їх виконання.

Забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві неможливе без участі самих працівників. Саме знання і виконання працівниками всіх вимог нормативних актів про охорону праці, що стосуються їхньої роботи, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, використання засобів індивідуального та колективного захисту, додержання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, співробітництво з роботодавцем у справі охорони праці є запорукою збереження їх життя, здоров'я та працездатності.

Обов'язком працівника насамперед є старанне ставлення до усіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець по вивченню вимог нормативних актів з охорони праці, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Кожен працівник повинен знати, що Закон "Про охорону праці" забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці. Якщо роботодавець не дотримується строків проведення чергового навчання (інструктажу), то працівник вправі про це нагадати відповідному керівникові, а на прохання працівника проводиться додатковий інструктаж з питань охорони праці. Після навчання (інструктажу) працівник повинен отримати інструкцію з охорони праці за його професією.

Запорукою попередження більшості аварій і нещасних випадків на виробництві є неухильне дотримання працівниками вимог безпеки праці. Порушення технологічного процесу, правил дорожнього руху, незастосування засобів індивідуального чи колективного захисту або недотримання інших вимог безпеки праці рано чи пізно приведе до тяжких наслідків. Тому невідповідно у ст. 34 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" вказано, що якщо нещасний випадок трапився внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

Більше того, до Кодексу України про адміністративні правопорушення внесені доповнення про накладення штрафу на працівників за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці або невиконання законних вимог посадових осіб спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці щодо усунення порушень законодавства про охорону праці.

Під час роботи працівники повинні користуватися відповідним спецодягом, спецвзуттям і запобіжними пристосуваннями. Роботодавець зобов'язаний не допускати до роботи працівників, які відмовляються користуватися необхідними засобами індивідуального чи колективного захисту.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором. У колективному договорі, як

правило, містяться зобов'язання працівників ретельно вивчати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати встановлений порядок безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов'язків та професій, а також правила поведінки на території підприємства у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках і робочих місцях; брати активну участь і проявляти ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці, вносити раціоналізаторські та інші пропозиції з цих питань тощо.

Невиконання працівником вимог нормативних актів з охорони праці є порушенням трудової дисципліни, яке тягне за собою застосування до порушника дисциплінарних стягнень згідно з чинним законодавством (догана, звільнення з роботи). Згідно з ст. 17 Закону України “Про охорону праці” та ст. 169 КЗпП України працівники при прийнятті на роботу і протягом трудової діяльності на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній і періодичний медичні огляди. Усі особи молодше вісімнадцяти років, незалежно від того, на яких роботах вони будуть працювати, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці, то на його прохання або за ініціативою роботодавця може проводитися позачерговий медичний огляд.

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, термін і порядок його проведення затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. за №45 за погодженням з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці, Мінпраці, Міністерством соціального захисту України і Федерацією профспілок України.

Працівники, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності і відсторонені від роботи без збереження заробітної плати.

Співробітництво працівника з власником у справі охорони праці – це, перш за все, вжиття особисто працівником посильних заходів щодо усунення будь-якої загрозової виробничої ситуації, яка може викликати нещасний випадок або аварію, вимога до відповідних служб підприємства щодо забезпечення працюючих засобами індивідуального і колективного захисту, проведення ремонту устаткування, повідомлення свого керівника або іншої посадової особи про небезпеку для життя і здоров'я працівників, інших громадян, навколишнього середовища тощо.

Сумлінне та ініціативне співробітництво працівника з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, бездоганне виконання вимог нормативних актів з питань охорони праці, обов'язків за трудовим та колективним договором може бути підставою для заохочення працівника, надання йому переваг та пільг, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, існуючою на підприємстві системою управління охороною праці.

Виконання посадовими особами (менеджментом) організації своїх функцій в

сфері охорони праці повинне у підсумку гарантувати ефективність управлінських дій, щодо вирішення завдань СУОП. Деяки шляхи досягнення вказаних цілей у сконцентрованому вигляді наведено нижче.

Так, забезпечення безпеки виробничих процесів досягається розробкою і застосуванням безпечних технологій, оснащення і колективних засобів захисту, враховуючи діючі вимоги норм і правил охорони праці, стандартів безпеки праці; приведення у відповідність з ними технологічних процесів, які використовуються на підприємстві. При цьому повинні ліквідуватися причини виникнення небезпечних і шкідливих виробничих факторів, а технологічна послідовність виробничих операцій повинна бути такою, щоб попередня операція не була джерелом виробничої небезпеки під час виконання наступних. Якщо небезпеку впливу небезпечних і (або) шкідливих факторів ліквідувати не можна, то варто передбачити ефективні засоби колективного і (або) індивідуального захисту, а також застосувати систему пільг і компенсацій за роботу в небезпечних (шкідливих) умовах.

Забезпечення працюючих ЗІЗ повинно здійснюватися відповідно до Закону, діючих норм і встановленим порядком видачі, чищення, сушіння, ремонту, зберігання і використання.

Безпека будівельних машин, механізмів, виробничого обладнання досягається шляхом приведення їх у відповідність з діючими нормами і правилами; за неможливості цього – заміною новими безпечними машинами, а також забезпеченням їх безпечної експлуатації.

Забезпечення безпеки будівель і споруд, що знаходяться в експлуатації і ремонті, досягається шляхом дотримання відповідних вимог, правил і норм охорони праці.

Забезпечення оптимальних режимів праці і відпочинку повинно передбачатися для всіх категорій працюючих і враховувати специфіку їх праці (важка, напружена, монотонна, можливий вплив небезпечних і шкідливих виробничих факторів). Пільгові режими праці і відпочинку встановлюються відповідно до трудового законодавства, рішеннями, нормативними актами і рекомендаціями Міністерства праці і соціальної політики, Міністерства охорони здоров'я і Держгірпромнагляду України.

Організація раціональних режимів праці і відпочинку працюючих здійснюється відповідно до діючого законодавства.

Організація лікувально-профілактичного обслуговування працюючих повинна передбачати попередні і періодичні медичні огляди працюючих і проведення лікувально-профілактичних заходів щодо профілактики професійних і загальних захворювань.

Організація і проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працюючих проводиться відповідно до «Положення про медичний огляд працівників певних категорій», затвердженого Міністерством охорони здоров'я України.

Лікувально-профілактичне харчування працюючих у випадках, визначених «Переліком виробництв, професій і посад, робота в яких надає право на безкоштовне одержання лікувально-профілактичного харчування в зв'язку з особливо шкідливими умовами праці», «Правилами безкоштовної видачі молока або інших рівноцінних

продуктів робітникам та службовцям, зайнятим у виробництві, цехах і в інших підрозділах із шкідливими умовами праці».

Зміцнення трудової, виробничої і технологічної дисципліни досягається проведенням заходів щодо регламентації і підвищення відповідальності працюючих за виконання посадових обов'язків.

Пропаганда охорони праці направлена на виховання свідомого ставлення працюючих до виконання норм і правил охорони праці і є однією з важливих елементів у системі забезпечення безпеки праці, а також на поширення передового досвіду. Для досягнення поставленої мети використовують плакати, кінофільми, діафільми, тематичні лекції, огляди, конкурси.

Одночасно аналізуються можливості організації – її потужність, наявність машин, механізмів, устаткування, мастильних засобів й обладнання, засобів колективного й індивідуального захисту тощо.

Результати такого аналізу дозволяють вчасно виявити дефіцит ресурсів, визначити джерела фінансування й адреси розміщення замовлень на придбання необхідних ресурсів і засобів.

Управління безпекою праці полягає:

- в оперативному виявленні порушень правил і норм на конкретних робочих місцях, визначенні причин виникнення небезпечних і проблемних ситуацій;
- у визначенні потреби в необхідних ресурсах і джерел її покриття;
- в оперативному прийнятті управлінських рішень з профілактики небезпечних ситуацій на конкретному робочому місці;
- в організації і забезпеченні виконання прийнятого рішення.

Все наведене вище може бути реально забезпечене тільки за умови скоординованих дій усього персоналу організації, починаючи з її вищого керівництва і закінчуючи рядовими працівниками.

Планування робіт і діяльності з охорони праці є невід'ємною функцією управління. Але планування не може бути успішним без прогнозування, яке є важливим елементом передпланової роботи, оскільки визначає подальший імовірний хід подій.

Прогнозування дає можливість скласти цільові програми з охорони праці стосовно окремих напрямків роботи, наприклад, боротьби з травматизмом, зниження рівня професійних захворювань тощо, і такі цільові програми є основою для складання планів роботи з охорони праці.

У процесі управління охороною праці повинна бути чітко сформульована мета роботи, яка визначає характер дії управління, і в цьому випадку, буде мати місце *цільове управління*. У випадку, коли управління здійснюється на основі детально розроблених завдань, має місце *програмне управління*. Поєднання цільового та програмного управління дозволяє отримати більш ефективне управління, а саме *програмно-цільове*.

У випадку, коли в процесі управління охороною праці мета роботи не встановлена, має місце *ситуаційне управління*, тобто управління з відхиленнями. Фактично управління зникає і залишається тільки поточне регулювання і дотримання стану охорони праці на існуючому рівні, що, безумовно, веде до подальшого послаблення роботи з охорони праці.

Поставити мету і розробити план роботи неможливо, якщо немає обґрунтованого уявлення про подальший можливий стан системи. Таким чином, *прогнозування повинно обов'язково передувати постановці мети управління і складанню плану роботи з охорони праці.*

Прогнозування можуть бути короткостроковими (на 1–2 роки), середньостроковими (до 5 років) та довгостроковими (більше ніж 5 років). Що стосується прогнозування параметрів охорони праці, то воно може бути пошуковим і нормативним. Пошукове прогнозування, наприклад, кількості можливих випадків травматизму чи професійних захворювань, виходить із існуючої ситуації і визначає її стан у майбутньому. Здійснюється пошукове прогнозування методами математичної екстраполяції. Нормативне прогнозування ведеться від нормативно оціненого подальшого стану показників охорони праці до необхідних дій в теперішній час. Як правило, базується воно на анкетуванні спеціалістів-експертів і ведеться, як вже було сказано, від нормативного оціненого стану показників охорони праці в майбутньому до визначення необхідних заходів у відповідних планах.

Прогнозування в сфері охорони праці повинно бути скеровано на вирішення таких завдань, як ймовірна оцінка тенденцій динаміки виробничого травматизму, професійних захворювань, умов праці у зв'язку з подальшим розвитком виробництва на підприємстві, а також визначення на період прогнозування необхідних заходів з охорони праці.

У ході проведення передпланової роботи з охорони праці вивчається ефективність функціонування існуючої СУОПП. При цьому визначається:

- наявність чинних законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці;
- наявність небезпек та ризиків, що загрожують здоров'ю працівників;
- повнота, своєчасність та ефективність виконання заходів, вказаних в актах про нещасні випадки, профзахворювання, пожежі та аварії, а також в приписах органів державного та відомчого нагляду, в комплексних планах та інших документах.

На основі результатів прогнозування і аналізу роботодавців (керівництво підприємства) забезпечує розроблення комплексних заходів, спрямованих на приведення умов і безпеки праці до нормативних вимог, підвищення рівня охорони праці, забезпечення відповідних фінансових, матеріальних, людських та інших ресурсів у сфері охорони праці.

Передпланова робота також передбачає проведення працезохоронного аудиту, працезохоронного маркетингу та працезохоронного менеджменту, і головне – визначення загальної працезохоронної політики підприємства.

Розробка працезохоронної політики організації здійснюється на основі державної політики і з урахуванням конкретних зобов'язань підприємства щодо охорони праці. Затверджується ця політика особисто керівником підприємства.

Працезохоронна політика підприємства повинна в повній мірі визначати конкретні зобов'язання щодо:

- запобігання виробничих травм і профзахворювань;
- поліпшення умов праці;

- виконання нормативно-правових актів з охорони праці;
- подальшого вдосконалення та підвищення ефективності роботи СУОПП;
- забезпечення необхідних засобів та заходів для її впровадження;
- підвищення кваліфікації усіх без винятку працівників підприємства, їх ролі та зобов'язань в сфері охорони праці.

Важливість і актуальність питань охорони праці повинні бути чітко сформульовані та акцентовані в працезахоронній політиці підприємства, так як стан охорони праці на підприємстві - це дуже важливий і обов'язковий елементом його подальшого успішного розвитку та іміджу, а значить і успіху у суспільстві.

Працезахоронна політика повинна встановлювати як загальні, так і конкретні цілі щодо діяльності підприємства в галузі охорони праці, а вище керівництво підприємства повинно проявляти тверду зацікавленість у вирішенні завдань щодо досягнення цих цілей. Планування діяльності організації у напрямку вирішення проблем охорони праці як раз і стає логічним етапом онкретного втілення взятих на себе зобов'язань.

Працезахоронний аудит – це вид діяльності, який проводиться на договірних засадах незалежними професійними аудиторами, що мають відповідні сертифікати, та за участю управлінського персоналу підприємства. Висновки та рекомендації даного виду аудиту носять суто конфіденційних характер і призначаються виключно для замовника (підприємства).

Основне завдання працезахоронного аудиту – це встановлення відповідності працезахоронної політики керівництва підприємства державній політиці, законодавству і нормативним актам у галузі охорони праці. Висновки і пропозиції аудиту служать вихідною базою для формування чи коригування працезахоронної політики підприємства, розробки програм і планів роботи з охорони праці. Більш докладніше працезахоронний аудит буде розглянутий у параграфі 3.5.

Працезахоронний маркетинг – це ринково орієнтований вид управлінської діяльності підприємства, спрямований на визначення, прогнозування і задоволення споживчих потреб і властивостей продукції підприємства з метою не надавати шкоди здоров'ю споживачів.

Завданням працезахоронного маркетингу є пристосування виробництва до вимог ринку щодо створення безпечної продукції з високою маркетинговою спроможністю і отримання відповідного додаткового прибутку за рахунок інтенсифікації збуту продукції, що відповідає вимогам та стандартам безпеки.

Основні функції працезахоронного маркетингу:

- вивчення попиту на безпечну продукцію і її ціноутворення;
- планування випуску продукції, що відповідає стандартам безпеки;
- планування модернізації виробництва на випуск безпечної продукції згідно рекомендацій працезахоронного аудиту;
- організація безпечного обслуговування споживачів.

Працезахоронний маркетинг поєднує інтереси товаровиробника, споживача та суспільства щодо збереження здоров'я людини, запобігання травматизму, захворювань, пожеж та аварій.

Працезохоронний менеджмент – це процес підготовки, прийняття і реалізація рішень, спрямованих на досягнення працезохоронних цілей з використанням адміністративних та економічних методів і механізмів.

Працезохоронний менеджмент включає у себе також і *працезохоронний моніторинг* – систему спостережень, збирання, обробки, передачі, збереження та аналізу інформації про стан охорони праці на підприємстві, прогнозування його змін та розробка обґрунтованих рекомендацій для прийняття працезохоронних рішень. Ці заходи спрямовані на здійснення *працезохоронного інжинірингу* – діяльності, спрямованої на рішення працезохоронних програм і проектів. Для цієї мети використовується також *бізнес-процес реінженірингу (БПР)* – постійна система перепроєктування діючих бізнес-процесів (технологій) з урахуванням питань охорони праці і кардинального поліпшення діяльності підприємств. Усі ці заходи та засоби сприяють більш ефективному функціонуванню працезохоронного менеджменту.

Панування роботи з охорони праці – це процес обґрунтування рішень з питань охорони праці і розподілу відповідних ресурсів (матеріальних, фінансових, людських, інформаційних, часових тощо) для їх реалізації.

Цей процес має визначити послідовність управлінських рішень щодо формування здорових і безпечних умов праці, дотримання прав і гарантій працівникам у галузі охорони праці, підвищення рівня їх соціального захисту у цій сфері.

Планування робіт, діяльності підрозділів і служб з охорони праці проводиться за такими напрямками:

- планування забезпечення безпеки працюючих;
- планування забезпечення безпеки виробничих процесів;
- планування забезпечення безпеки виробничого устаткування;
- планування доведення до нормативного рівня, подальшого поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, виробничого побуту і лікувально-профілактичного обслуговування працюючих.

Плани відповідних заходів повинні передбачати:

- визначення ризику можливих небезпек;
- попередження можливих небезпечних ситуацій за допомогою використання відповідних інженерно-технічних рішень або організаційних заходів;
- мінімізації ризику шляхом застосування відповідних систем блокування та аварійного захисту;
- використання засобів колективного та індивідуального захисту;
- створення банку даних нормативно-правових актів та іншої документації з питань охорони праці.

Планування роботи з охорони праці має обов'язково знаходити відображення в:

- програмі розвитку підприємства;
- плані економічного і соціального розвитку підприємства;
- документах договірному регулювання трудових відносин;
- планах і програмах підвищення кваліфікації працівників підприємства;
- комплексних заходах щодо підвищення рівня безпеки, поліпшення стану

гігієни праці та виробничого середовища;

- планах ліквідації аварій тощо.

Планування може включати розроблення наступних планів:

- * довгострокових (перспективних);
- * поточних (річних);
- * оперативних (квартальних та місячних).

Згідно з Законом “Про охорону праці” у колективному договорі (угоді, трудовому договорі) власник і представники трудового колективу та профспілкової організації визначають необхідні соціальні гарантії з охорони праці на рівні не нижче, ніж встановлено законодавством, а також розробляють комплексні заходи щодо досягнення встановлених законодавством нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, пожеж та аварій. Колективна угода щорічно укладається між профспілковим комітетом від імені трудового колективу і адміністрацією підприємства.

При цьому, всі заходи, які передбачаються довгостроковими планами, включаються у відповідні розділи колективних угод і комплексних заходів.

У довгострокових планах передбачається вирішення таких головних завдань з охорони праці, як:

- максимальне скорочення робочих місць, що не відповідають вимогам і нормам охорони праці, у тому числі скорочення чисельності робітників, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці;
- значне скорочення, а в подальшому повна ліквідація важких фізичних робіт;
- зменшення чисельності працівників, зайнятих ручною працею;
- максимальна автоматизація та механізація трудових процесів;
- приведення виробничого обладнання, машин та механізмів у відповідність до діючих стандартів ССБП;
- закриття виробничих об’єктів, які не гарантують безпеку праці і які за своїм технічним станом не підлягають реконструкції або капітальному ремонту;
- доведення до встановлених норм кількості санітарно-побутових приміщень;
- розвиток лікувально-профілактичних, медичних та оздоровчих установ тощо.

Довгострокові плани можуть містити у собі загальну чисельність працівників, яким будуть покращенні умови праці, загальну вартість виконання цих робіт, конкретні плани заходів з приведення умов праці у відповідність до вимог і норм охорони праці, плани організаційних заходів щодо попередження виробничого травматизму, а також плани будівництва та розширення санітарно-побутових приміщень, лікувально-профілактичних і оздоровчих установ тощо.

Вихідними даними для розроблення проекту довгострокового плану та комплексних заходів з охорони праці є результати паспортизації виробництв та атестації умов праці на робочих місцях, результати цільових перевірок стану охорони праці та вивчення існуючих причин травматизму, а також матеріали аналізу виконання попередніх планів, пропозицій працівників, матеріали прогнозування та діючих цільових програм з охорони праці.

При розробці планів та комплексних заходів з охорони праці важливе значення надається *оптимізації планів-заходів*, так як це дає можливість при мінімальних витратах одержати максимум ефекту від запланованих заходів щодо зниження рівня травматизму, профзахворювань, скорочення робочих місць із шкідливими умовами праці, тощо.

Що стосується найважливіших заходів з охорони праці на підприємстві із великими затратами праці, то на них, як правило, складаються календарні плани впровадження із застосуванням методів сіткового планування. Усі заходи з охорони праці повинні бути забезпечені проектно-кошторисною та необхідною технічною документацією, фінансуванням та матеріальними ресурсами. При цьому, грошові та матеріальні ресурси, які передбачені на виконання конкретних заходів з охорони праці, забороняється використовувати на інші цілі.

Поточне планування здійснюють у межах календарного року через розроблення відповідних заходів у розділі «Охорона праці» колективного договору

Колективний договір (угода) – це один з найважливіших документів у системі нормативного регулювання взаємовідносин між роботодавцем і найманими працівниками у сфері соціальних питань, у тому числі у сфері охорони праці.

Колективний договір обов'язково повинен містити заходи щодо захисту прав та соціальних інтересів працівників, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків. В першу чергу, це їх переведення на більш легшу роботу з урахуванням відповідних медичних висновків та рекомендацій з одночасним збереженням розміру заробітної плати, навчання та перекваліфікація, працевлаштування інвалідів та надання їм допомоги у вирішенні соціальних питань. Також колективним договором може встановлюватися додаткова одноразова допомога потерпілим та її розміри.

Важливою складовою колективного договору є комплексні заходи щодо досягнення необхідних нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також підвищення існуючого рівня охорони праці на підприємстві, запобігання випадків виробничого травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій. Ці заходи приводять у додатку до колективного договору і в них включаються: розробка, виготовлення та впровадження нових, більш ефективних інженерно-технічних засобів з охорони праці (засобів сигналізації, контролю, колективного захисту, запобіжних пристроїв тощо); вдосконалення систем вентиляції, кондиціонування, опалювання, освітлення, засобів боротьби з шумом, вібраціями, шкідливими випромінюваннями; підвищення рівня електробезпеки, обладнання, технологічних процесів; впровадження дистанційного управління та повної автоматизації та механізації виробничих процесів; розширення та реконструкція санітарно-побутових приміщень, кімнат відпочинку тощо.

Також до колективного договору може додаватися перелік професій та посад працівників, яким надається додаткова відпустка і скорочений робочий день за несприятливі умови праці, молоко чи інші харчові продукти за шкідливі умови праці, безкоштовно спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту,

мийні засоби, захисні креми тощо, а також оплачувані відпустки санаторно-оздоровчого призначення тощо.

У колективному договорі обов'язково повинні бути передбачені відповідні методи стимулювання та матеріальної відповідальності працівників за стан охорони праці на підприємстві. В першу чергу, необхідно передбачити систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримуються виконання вимог законодавчих актів та іншої нормативної документації з питань охорони праці, не допускають порушень правил і норм охорони праці, беруть активну участь та проявляють активність та ініціативу у здійсненні необхідних заходів з охорони праці. Для визначення особливого вкладу працівників в сфері охорони праці, в колективному договорі мають бути встановлені відповідні види заохочень за сумлінне ставлення та вирішення питань з охорони праці – це відповідна оплата праці, премії, винагороди за конкретні роботи з охорони праці, раціоналізацію, моральне заохочення тощо.

У колективному договорі можуть бути оговорені умови звільнення від основної роботи із збереженням заробітної плати для уповноваженого трудового колективу та членів комісії охорони праці на період виконання ними їх громадських завдань та навчання з охорони праці.

Також колективний договір повинен містити і відповідні зобов'язання роботодавців та працівників щодо дотримання ними правил, норм та інструкцій з охорони праці.

Оперативний план на квартал і місяць складається для вирішення повсякденних актуальних завдань щодо покращення умов праці на робочих місцях та усунення існуючих недоліків в сфері охорони праці, в першу чергу, причин нещасних випадків на виробництві.

Оперативне планування здійснюється на основі поточного – річного планування. При цьому враховують:

- накази й інші розпоряджувальні документи організацій вищого рівня і контролюючих органів;
- заходи, намічені до виконання на планований період за результатами оперативного контролю, аналізу матеріалів про виявлені небезпечні ситуації і виробничий травматизм, а також перевірок експлуатації машин, механізмів, устаткування, електроустановок і мереж;
- рішення виробничих нарад, комісій з питань охорони праці підприємства;
- пропозиції щодо поліпшення умов праці і побуту працюючих, ліквідації причин професійних захворювань;
- інші питання, що вимагають оперативного розгляду і рішення.

Оперативне планування вирішення питань охорони праці полягає у *визначенні методів і засобів* забезпечення безпеки і нешкідливості праці, джерел і розмірів фінансування, термінів їх реалізації. Воно здійснюється безпосередніми керівниками робіт, функціональних служб і структурних підрозділів.

Оперативні плани затверджуються першими керівниками організацій і підприємств; їх виконання контролюється службою охорони праці і розглядається при проведенні оперативного контролю відповідного рівня (ступеня).

Плани робіт структурних підрозділів, головних спеціалістів і функціональних служб розробляються відповідно до функцій з охорони праці, що покладені на них.

Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП забезпечує дійове управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об'єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. З іншого боку показники стану охорони праці в організації і є критеріями ефективності функціонування СУОП. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління..

Ця функція реалізується через систему перевірок щодо додержання вимог законодавства про охорону праці, виконання відповідних планів, програм, приписів, зобов'язань у колективних договорах і угодах, профілактичних заходів, і здійснюється на всіх рівнях управління підприємством уповноваженими посадовими особами і службами підприємства, представниками органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання, громадських організацій, а також представниками трудових колективів.

Таким чином, контроль повинен бути спрямований на виявлення відхилень від вимог норм і правил охорони праці, які мали місце на будівельних майданчиках; перевірку виконання (за обсягами і термінами) запланованих профілактичних заходів, а окремими працівниками, функціональними службами – своїх обов'язків із забезпечення безпечного проведення робіт, реалізації прийнятих рішень, рекомендацій з поліпшення умов праці, своєчасного прийняття необхідних заходів щодо усунення виявлених недоліків.

Контролюються: стан і процеси експлуатації застосовуваних машин, механізмів, виробничого устаткування; безпека виконання технологічних процесів; правильність використання засобів індивідуального і колективного захисту; стан санітарно-гігієнічних і виробничих умов як окремих робочих місць, так і в цілому на об'єктах, їх відповідність рішенням, прийнятим в організаційно-технологічній документації; стан санітарно побутового обслуговування працюючих; стан будинків і споруд, що експлуатуються, дотримання адміністрацією чинного законодавства, норм і правил охорони праці.

Основними видами контролю є:

- оперативний адміністративно-суспільний (п'ятиступінчатий) контроль;
- контроль посадових осіб;
- контроль, що здійснюється службою охорони праці;
- відомчий контроль організацій вищого рівня;
- державний контроль, що здійснюється органами нагляду;
- суспільний контроль.

Оперативний адміністративно-суспільний контроль проводиться систематично за п'ятиступінчатою схемою відповідно до «Положення про проведення оперативного контролю», яке розробляється в кожній організаційній структурі.

Перші три ступеня оперативного контролю проводяться за затвердженою в організації (на підприємстві) схемою; четвертий і п'ятий ступінь – за цільовими програмами, які розробляє служба охорони праці відповідного рівня управління.

Результати оперативного контролю першого і другого ступенів фіксуються в журналі оперативного контролю, а наступних ступенів – оформляються відповідними протоколами; за необхідності – видаються накази по організаціях (підприємствах).

Контроль *посадових осіб* полягає в перевірці виконання підлеглими службами, посадовими особами своїх функціональних обов'язків, а також прийнятих рішень, наказів і розпоряджень організацій вищого рівня, постанов директивних органів, розпоряджень органів державного нагляду.

Контроль, який здійснює *служба охорони праці*, проводиться відповідно до «Типового положення про службу охорони праці», а також функціональних обов'язків, які розробляються для всіх категорій працюючих – від робітника до першого керівника.

Перевірки в цьому випадку можуть бути:

- планові – проводяться службою охорони праці з обов'язковою участю головних спеціалістів, керівників функціональних служб за графіками, затвердженими керівником організації (підприємства);

- позачергові – проводяться у випадках, коли відзначене систематичне ігнорування вказівок і розпоряджень контролюючих органів, прийнятих управлінських рішень, а також – зниження показників рівня безпеки, охорони праці, зростання виробничого травматизму і профзахворювань.

Відомчий контроль організацій вищого рівня здійснюється службою охорони праці відповідно до затвердженого у встановленому порядку «Положення про службу охорони праці організації», а також функціональними службами в частині, визначеній відповідними положеннями з управління охороною праці (СУОП).

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, згідно із ст. 38 Закону, здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;

- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;

- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;

- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:

- трудові колективи – через обраних ними уповноважених, які діють на підставі «Типового положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці»;

- професійні спілки – в особі своїх виборних органів і представників, що діють на підставі «Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці»; «Типового положення про комісії з питань охорони праці підприємства».

Контроль за станом умов і охорони праці повинен передбачати *метрологічне* забезпечення, включаючи методи і засоби вимірювання параметрів умов праці, безпеки виробничого устаткування, машин і механізмів, технологічних процесів, якості засобів захисту працюючих.

Вищий нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України і підлеглими йому прокурорами.

Крім вищезгаданого внутрішнього контролю щодо стану охорони праці та функціонування СУОП на підприємствах також здійснюється:

◆ *регіональний контроль*, якщо підприємство знаходиться у сфері діяльності регіонального органу управління охороною праці, і здійснюється цей контроль посадовими особами, уповноваженими представниками і відповідними службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

◆ *комплексні та цільові перевірки*, що проводяться уповноваженими органами і посадовими особами центральних і місцевих органів виконавчої влади, в тому числі органами державного нагляду за охороною праці, органами місцевого самоврядування, виконавчими органами Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання;

◆ *аудиторські перевірки*, що проводяться спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці через мережу своїх експертно-технічних центрів з метою зовнішнього контролю стану охорони праці та функціонування СУОП на підприємствах.

Активну участь у заходах щодо контролю за станом охорони праці та функціонуванням СУОП підприємства повинні також приймати комісія з питань охорони праці на підприємстві та уповноважені трудових колективів з цих питань.

Комісія з питань охорони праці на підприємстві повинна постійно здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою підсоленою водою, станом санітарно-побутових приміщень тощо.

Відповідно до своїх функціональних обов'язків уповноважені трудових колективів з питань охорони праці на підприємстві зобов'язані постійно здійснювати контроль за: відповідністю умов праці на робочих місцях чинному законодавству та нормативним актам з охорони праці; безпекою технологічних процесів, машин, механізмів, виробничого обладнання, устаткування та інших засобів виробництва; станом засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, санітарно-побутовими умовами, станом аварійної та пожежної сигналізації, шляхів евакуації тощо; забезпеченням працюючих спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, мийними засобами тощо; використанням праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; діючим режимом праці та відпочинку; наданням пільг та компенсацій працівникам за роботу у шкідливих та важких умовах праці; відшкодуванням власником збитків працівникам у разі пошкодження їх здоров'я; проведенням навчання, інструктажів та перевірки знань

працівників із питань охорони праці; проходженням працівниками попереднього та періодичних медичних оглядів; забезпеченням працівників інструкціями та положеннями з охорони праці, що діють у межах підприємства, та за додержанням працівниками в процесі роботи вимог цих нормативних актів; використанням фонду охорони праці підприємства за призначенням; своєчасним та правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків і професійних захворювань; виконанням наказів, розпоряджень, заходів з питань охорони праці, в тому числі заходів по усуненню причин нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і пожеж, що були визначені у актах розслідування; наявністю та станом наочних засобів пропаганди й інформації з питань охорони праці на підприємстві.

Служба охорони праці забезпечує загальне методичне керівництво та координацію діяльності структурних підрозділів підприємства, спільно з іншими службами розробляє графіки перевірок стану охорони праці, в тому числі комплексних обстежень, цільових перевірок, санітарно-гігієнічної експертизи умов праці, а також узагальнює та систематизує в цілому по підприємству результати усіх видів контролю.

Документи, що регламентують порядок проведення на підприємстві будь-якого виду контролю за станом охорони праці та функціонування СУОП, повинні чітко визначати періодичність контрольних заходів, їх внутрішній зміст, коригуючи дії, які необхідно узгодити з конкретними виробничими планами підприємства.

Облік та аналіз показників охорони праці також є однією з функцій управління. Обліку й аналізу піддаються матеріали розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, результати оперативного й іншого видів контролю стану безпеки праці, а також дані санітарно-технічних паспортів, матеріалів спеціальних розслідувань і атестації робочих місць, машин, механізмів, виробничого устаткування на відповідність вимогам норм і правил охорони праці.

Основне завдання обліку й аналізу – виявлення тенденцій розвитку виробничого травматизму, закономірностей виникнення небезпечних ситуацій, нещасних випадків і профзахворювань, визначення напрямів профілактичної роботи.

Результати обліку й аналізу зазначених матеріалів служать базою для розробки керівних рішень.

Облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях ведеться згідно з «Порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

Звітність з питань охорони праці ведеться за встановленою формою (річна) – звіт про травматизм на виробництві і його матеріальні наслідки.

Аналіз стану охорони праці повинен проводитися в організаціях і на підприємствах щомісяця. При цьому враховується і виконання заходів різних видів планів з охорони праці, управлінських рішень адміністрації (наказів, розпоряджень тощо), розпоряджень контролюючих органів, пропозицій комісії з питань охорони праці підприємства (організації).

При вивченні обставин і причин виникнення небезпечних ситуацій, нещасних випадків в організаціях використовуються в основному статистичний, монографічний і топографічний *методи аналізу травматизму*.

Оцінка стану безпеки й охорони праці відбувається на основі аналізу комплексу інформаційних даних про фактичний стан умов праці на об'єктах (матеріалів розслідування випадків травмування і профзахворювань; матеріалів планових і позачергових перевірок; результатів аналізу розпоряджень органів нагляду і контролю), а також результатів діяльності окремих працівників, посадових осіб, функціональних служб і структурних підрозділів із забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці. Оцінюють:

- а) стан безпеки (охорони) праці у виробничих підрозділах;
- б) діяльність функціональних служб, структурних підрозділів; посадових осіб, до обов'язків яких входить створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Кількісна оцінка стану охорони праці виробляється за допомогою коефіцієнтів рівня безпеки (або охорони) праці.

Координація робіт із забезпечення безпеки праці полягає в розробці і здійсненні органом управління рішень, спрямованих на узгодження діяльності підрозділів, функціональних служб і їх керівників, на практичну реалізацію прийнятих рішень, оперативну ліквідацію або локалізацію джерел небезпеки і причин їх виникнення. При цьому чітко регламентуються завдання, що стоять перед управлінням охороною праці на відповідному рівні управління виробництвом, визначаються основні відповідальні особи (структурні підрозділи, функціональні служби), а потім – виконавці окремих доручень відповідно до рішень зазначених вище завдань.

Функція стимулювання діяльності робітників та службовців організацій (підприємств), їх структурних підрозділів і служб направлена на підвищення відповідальності і зацікавленості всіх категорій працюючих у створенні і підтриманні здорових і безпечних умов праці.

Слід зазначити, що стимулювання може бути як позитивним – у вигляді заохочень, так і негативним – штрафи, відшкодування шкоди, збитків конкретним громадянам, підприємствам, державі.

Якщо види позитивних заохочень визначаються Колективним договором (угодою, трудовим договором), то відшкодування шкоди визначається відповідно до чинного законодавства. Практика застосування зазначених видів стимулювання показала, що ефективність позитивного стимулювання приблизно в три-чотири рази вище ніж негативний. Більш детально питання стимулювання розглянуті у п.3.11.



3.4. РОЗРОБКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ (СУОП)

При створенні СУОП необхідно:

- визначити перелік законодавчих та інших нормативно-правових актів, що містять вимоги щодо охорони праці для даного виду економічної діяльності;

- виявити небезпечні та шкідливі виробничі фактори, види робіт, об'єкти, машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, щоб визначити, які з них найсуттєвіше впливають на умови та безпеку праці;

- визначити основні завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритетні напрями;

- розробити організаційну схему для виконання визначених завдань

У зв'язку з тим, що роботодавець несе безпосередню відповідальність за стан умов та безпеки праці, для офіційного розподілу обов'язків, прав та відповідальності в галузі охорони праці між усіма учасниками виробничого процесу необхідно призначити посадових осіб, які повинні забезпечити вирішення конкретних питань охорони праці. Якщо у підпорядкуванні роботодавця є інженерно-технічні працівники, то у їхніх посадових інструкціях повинні бути відображені обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій з охорони праці.

Крім того, необхідно визначити порядок взаємодії всіх осіб, які беруть участь в управлінні виробництвом, а також порядок підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень (накази, розпорядження, приписи тощо).

При цьому треба врахувати, що очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві *роботодавець* (керівник підприємства), а у цехах, службах, на дільницях - *керівники відповідних підрозділів і служб*, відповідальні за стан умов та безпеку праці у підпорядкованих їм підрозділах.

Організаційно-методичне керівництво діяльністю структурних підрозділів та функціональних служб з охорони праці, підготовку управлінських рішень та контроль за їх реалізацією повинна здійснювати служба охорони праці.

Порядок взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні охороною праці, повинен забезпечувати виконання таких основних завдань:

1. Професійний добір для працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, з урахуванням стану здоров'я та психофізіологічних показників (відповідно до Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі).

Відповідальність за проведення цих заходів повинна покладатись на службу кадрів (або особу, яка виконує ці функції). Служба спільно із установою охорони здоров'я, службою охорони праці організує проведення медичних оглядів та психофізіологічної експертизи.

2. Навчання та пропаганду з питань охорони праці (відповідно до Типового положення про навчання з питань охорони праці).

Центром цих навчань та пропаганди на підприємстві повинен стати кабінет охорони праці. При чисельності працюючих менше ніж 400 осіб кабінет охорони праці суміщується з приміщенням для навчальних занять.

Відповідальність за своєчасність проведення навчання з питань охорони праці повинна покладатись на керівників структурних підрозділів, а організація навчання – на службу технічного навчання (або особу, яка виконує ці функції). Участь в організації та проведенні навчання беруть такі служби (або окремі фахівці): служба охорони праці та служби, на які покладено функції щодо правильної організації і своєчасного проведення ремонту та випробувань

обладнання, систем енергопостачання, розробки та впровадження технологічної документації.

3. Безпека обладнання.

Безпека обладнання, що експлуатується, забезпечується шляхом приведення його у відповідність до вимог системи стандартів безпеки праці (ССБП) та вимог правил охорони праці, а також своєчасного проведення планово-попереджувальних ремонтів, випробувань, удосконалення систем огорожувальних та запобіжних засобів.

Відповідальність за організацію цієї роботи повинна покладатись на службу (або фахівця), яка виконує функції щодо правильної організації і своєчасного проведення ремонту та випробувань обладнання. Участь в організації цієї роботи беруть служба (фахівці), на яку покладено функції щодо правильної організації і своєчасного проведення ремонту та випробувань систем енергопостачання, та служба охорони праці. Відповідальність за безпечну експлуатацію цього обладнання покладається на керівників структурних підрозділів.

4. Безпека виробничих процесів.

Безпека виробничих процесів забезпечується за рахунок:

а) відображення вимог безпеки праці у технологічних документах (відповідно до ГОСТ 3.1120-83 «Общие правила отражения и оформления требований безопасности труда в технологической документации»).

Відповідальність за проведення цієї роботи повинна покладатись на службу (або фахівця), що забезпечує розробку технологічної документації. Участь в організації роботи беруть служба охорони праці та служби, на які покладено функції щодо правильної організації і своєчасного проведення ремонту та випробувань обладнання та систем енергопостачання;

б) дотримання вимог охорони праці під час монтажу, ремонту та поточної експлуатації обладнання, забезпечення працюючих засобами колективного захисту.

Відповідальність за проведення цієї роботи покладається на керівників структурних підрозділів.

5. Безпека будівель та споруд.

Безпека будівель та споруд, що експлуатуються, забезпечується завдяки своєчасному проведенню оглядів, ремонтів та реконструкції.

Відповідальною за організацію цієї роботи є служба (або фахівець), що здійснює технічний нагляд за станом будівель та споруд спільно зі службою охорони праці. Відповідальність за безпечну експлуатацію будівель та споруд покладається на керівника структурного підрозділу.

6. Забезпечення нормативних санітарних, гігієнічних умов праці досягається за рахунок систематичного контролю стану виробничого середовища, загазованості, запиленості повітря робочої зони, рівнів шуму, вібрації, іонізованого та неіонізованого випромінювання, освітлення, температурного режиму тощо, паспортизації вентиляційних установок, їх своєчасного ремонту і чистки та проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці.

Відповідальним за проведення цієї роботи є керівник структурного підрозділу. Участь в організації роботи беруть служба охорони праці, санітарно-промислова лабораторія, служби, що забезпечують правильну організацію і своєчасне проведення ремонту і випробування обладнання та систем енергопостачання.

7. Наявність засобів індивідуального захисту (ЗІЗ).

Забезпечення здійснюється відповідно до Типових галузевих норм безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту для даної галузі.

Відповідальність за забезпечення працівників ЗІЗ покладається на керівників структурних підрозділів. Участь в організації цієї роботи бере служба (або фахівці) матеріально-технічного забезпечення охорони праці.

8. Оптимальні режими праці та відпочинку. Забезпечуються шляхом додержання режиму праці та відпочинку, проведення оздоровчих заходів щодо зниження нервово-емоційних навантажень.

Відповідальність за проведення цієї роботи покладається на службу (або фахівця) організації праці та заробітної плати спільно з керівниками структурних підрозділів. Участь в організації роботи бере служба охорони праці.

9. Лікувально-профілактичне обслуговування працюючих. Забезпечується за рахунок проведення періодичних медичних оглядів, обладнання фізкультурно-оздоровчих кімнат та проведення оздоровчих і профілактичних заходів. Відповідальність за проведення цієї роботи покладається на керівників структурних підрозділів спільно з установами охорони здоров'я та службою охорони праці.

10. Санітарно-побутове обслуговування.

Забезпечується через обладнання та належне утримання гардеробних, душових приміщень, туалетів, кімнат особистої гігієни жінок, умивальників тощо.

Відповідальність за проведення цієї роботи покладається на керівників структурних підрозділів. Участь у її організації беруть служби (або фахівці) матеріально-технічного забезпечення, капітального будівництва та охорони праці.

Наступне питання, яке повинно знайти своє відображення в СУОП, – це порядок ідентифікації (визначення) небезпек, оцінка та регулювання ризиків.

Ідентифікація небезпеки забезпечується шляхом аналізу причин та обставин нещасних випадків і професійних захворювань, виявлення невідповідності стану умов, безпеки праці та організації робіт чинним нормативно-правовим актам, визначення об'єктів підвищеної небезпеки, яким необхідно в першу чергу приділяти увагу.

Обов'язковою умовою оцінки ризиків є наявність мінімально необхідної кількості показників, що характеризують стан умов та безпеки праці.

До цих показників можуть належати:

1) Коефіцієнт частоти:

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

де T – кількість нещасних випадків на виробництві за проаналізований період;

N – середньооблікова чисельність працюючих за проаналізований період, осіб;

2) Коефіцієнт тяжкості:

$$K_T = \frac{D}{N},$$

де D – загальне число днів непрацездатності за проаналізований період.

3) Коефіцієнт додержання працюючими інструкцій з охорони праці (K_o), що розраховується як співвідношення між кількістю працюючих із додержанням інструкцій з охорони праці та загальною чисельністю працюючих на момент перевірки.

4) Коефіцієнт технічної безпеки обладнання (K_b), що розраховується як співвідношення між кількістю визначених ССБП показників безпеки, яким відповідає обладнання, та загальною кількістю показників безпеки, визначених ССБП.

5) Коефіцієнт безпеки технологічних процесів (K_{mn}), що розраховується як співвідношення між кількістю технологічної документації, в якій відображено вимоги безпеки, та загальною кількістю технологічної документації.

6) Коефіцієнт додержання допустимих рівнів шкідливих виробничих факторів, що розраховується як спів відношення між кількістю факторів, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та загальною кількістю таких факторів.

7) Коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці (K_c), що розраховується як співвідношення між кількістю фактично виконаних заходів та запланованими.

Кількість показників, що застосовуються для оцінки ризиків та їх регулювання, залежить від стану умов і безпеки праці на конкретному підприємстві, наявності та стану об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та кількості працюючих.

Регулювання ризиків повинно здійснюватись з урахуванням пріоритетів заходів, що застосовуються, а саме: вилучення небезпечної роботи, застосування інженерних методів контролю (діагностики), забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту, посилення адміністративних методів контролю.

До СУОП повинен входити розділ щодо планування робіт з охорони праці. У ньому передбачається планування робіт щодо систематичної ідентифікації небезпеки для здоров'я і безпеки персоналу, поступового підвищення рівня безпеки на підставі визначених пріоритетів.

Основні напрями перспективного планування: складання комплексного плану поліпшення стану умов та безпеки праці, який повинен бути складовою плану економічного та соціального розвитку підприємства; поточного (річного) плану заходів з охорони праці, що включаються у розділ «Охорона праці» колективного договору; оперативного (квартального, місячного) плану заходів для структурних підрозділів.

Ці плани повинні містити питання щодо підвищення або підтримання існуючого рівня стану умов та безпеки праці. При цьому слід мати на увазі, що такі витрати не повинні становити для госпрозрахункових підприємств менше ніж 0,5% від суми реалізованої продукції, а для бюджетних установ - не менше ніж 0,2% від фонду оплати праці.

Значне місце в СУОП належить системі контролю результативності її дії. Ця система залежно від обсягів виробництва та чисельності працюючих може передбачати: адміністративно-громадський контроль, оперативний контроль з боку керівників робіт та інших посадових осіб, внутрішній аудит охорони праці, контроль з боку служби охорони праці та комісії з охорони праці. Система контролю повинна забезпечити:

- ◆ ідентифікацію та реєстрацію аварій, нещасних випадків та професійних захворювань (для більш повної інформації бажано реєструвати всі, навіть незначні аварії, нещасні випадки, що не призвели до втрати працездатності, - мікро-травми);

- ◆ додержання працюючими вимог нормативно-правових актів;

- ◆ своєчасність проведення періодичних медичних оглядів, навчання та інструктажів з охорони праці;

- ◆ визначення обсягів шкідливих виробничих факторів;

- ◆ проведення необхідних якісних та кількісних оцінок стану умов та безпеки праці;

- ◆ проведення ідентифікації, діагностики, оглядів, випробувань об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.

За різних методів і встановленої періодичності контролю система повинна передбачати безпосередню участь роботодавця в аналізі функціонування СУОП і прийнятті управлінських рішень. Це забезпечить можливість коригувальних та запобіжних дій.

І останнє, що повинна забезпечити СУОП, – стимулювання діяльності структурних підрозділів, застосування дисциплінарно-виховних заходів до осіб, які допускають порушення нормативно-правових актів з охорони праці та положення СУОП.

Введення системи матеріального та морального заохочення повинно будуватись на підставі кількісних показників, вона може бути складовою оцінки дії системи управління якістю продукції.

Показники стану охорони праці у структурних підрозділах бажано поміщати на спеціальному стенді «Охорона праці». Він повинен відображати показники оцінки стану умов та безпеки праці, визначені СУОП, оперативну інформацію про стан охорони праці в структурному підрозділі, роботу комісій з охорони праці та мати скриньку для збору пропозицій від працівників щодо покращання стану охорони праці.

Для малих підприємств механізм управління охороною праці, з одного боку, спрощується за рахунок незначної кількості працівників, з іншого - ускладнюється у зв'язку з відсутністю необхідної кількості інженерно-технічних працівників.

У структурі роботодавець-майстер-бригадир-робітники всі основні організаційні завдання щодо охорони праці вирішує роботодавець (у тому числі виконує функції служби охорони праці). Для цього він повинен пройти навчання і перевірку знань з питань охорони праці у навчальному закладі, який одержав дозвіл органів Держнаглядохоронпраці на цю діяльність. Допускається його навчання у порядку самостійної освіти. Тоді перевірку знань він повинен пройти у комісії, створеній у місцевих органах виконавчої влади або органах Держнаглядохоронпраці. Майстер несе відповідальність за організацію безпечних умов праці на виробничих дільницях та дотримання вимог безпеки праці бригадою. Бригадир повинен забезпечити дотримання бригадою технологічного процесу, інструкцій з експлуатації обладнання та інструкції з охорони праці.

Члени бригади повинні дотримуватись вимог технологічних процесів, застосовувати видані їм 313 та засоби колективного захисту, що встановлені на обладнанні або застосовуються на дільниці. Вони зобов'язані виконувати тільки доручену їм роботу. При виникненні небезпечної ситуації повинні призупинити роботу та негайно повідомити про це бригадирові, а при виникненні нещасного випадку – терміново організувати надання першої допомоги потерпілому та повідомити про це майстрові.

Щоденно зі складу бригади виділяється черговий, до обов'язків якого входить контроль за додержанням членами бригади вимог безпеки праці.

Щоб ця система діяла, необхідно запровадити в організації систему відповідних внутрішніх нормативно-правових актів, у вигляді ,наприклад, Положення про СУОПП, які би регулювали усі питання, пов'язані з підготовкою, прийняттям та реалізацією управлінських рішень. При цьому треба пам'ятати, що СУОПП є складовою загальної системи управління виробництвом (якістю продукції, що виробляється) і спрямована не тільки на створення оптимальних умов праці, але й на використання резервів виробництва, підвищення продуктивності праці та значне покращання якості продукції.

Структура Положення про СУОП повинна складатися з наступних розділів:

Загальні положення;

Порядок ідентифікації небезпек;

Порядок оцінки та регулювання ступеня ризику виникнення нещасних випадків та професійних захворювань;

Політика підприємства в галузі охорони праці. Мета та завдання;

Організаційна схема та програма реалізації політики;

Порядок планування профілактичних заходів та контролю їх виконання; Порядок інформування працюючих з питань охорони праці; Порядок проведення аудиту з охорони праці; Порядок заохочення працюючих.

Перелік складових Положення може розширюватися з урахуванням специфіки і потреб організації.



3.5. Внутрішній аудит системи управління

ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

Внутрішній аудит систем управління охороною праці може розглядатися як ефективний елемент систем управління охороною праці (СУОП) в організації. Його необхідно здійснювати за методикою, що встановлює розподіл відповідальності й порядок планування, виконання, документування й аналізу результатів внутрішніх перевірок СУОП. Положення методики, за якою виконується внутрішній аудит в організації, поширюються на всі підрозділи підприємства. Проводиться внутрішній аудит з метою оцінки міри виконання вимог до СУОП, визначення ефективності її функціонування, розробки заходів щодо її покращання.

Внутрішній аудит охорони праці - систематичний і незалежний аналіз, який дозволяє визначити відповідність діяльності й результатів у сфері охорони праці вимогам нормативно-правових актів з охорони праці й запланованим заходам, а також ефективність їх впровадження та придатність для поставлених цілей.

Аудитор – спеціаліст, який має кваліфікацію для проведення перевірок управління охороною праці і призначений керівництвом підприємства для підготовки й проведення внутрішнього аудиту, включаючи оформлення всіх необхідних документів.

Внутрішні аудити поділяються на планові, що повинні обов'язково регулярно проводитися на підприємстві, та позапланові, що призначаються роботодавцем у разі необхідності.

Аудити, як правило, мають одну або декілька цілей, зокрема:

- з'ясування справжнього стану речей у сфері діяльності, яка перевіряється;
- визначення відповідності елементів СУОП вимогам до їх документального оформлення і практичної реалізації;
- встановлення того, наскільки ефективно діюча система дозволяє вирішувати прийняті у сфері охорони праці завдання;
- перевірку виконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- виявлення можливостей вдосконалення системи;
- полегшення проведення зовнішніх перевірок.

Внутрішній аудит СУОП не є контролюючим заходом (наприклад, з боку Держнаглядохоронпраці України), а має за мету об'єктивно й неупереджено (нейтрально) з'ясувати фактичний стан із охорони праці на даному виробництві.

Планові внутрішні перевірки СУОП проводяться в кожному підрозділі підприємства не рідше одного разу на рік.

Для цього відповідальний за охорону праці (ВОП) складає річний „План-графік внутрішнього аудиту” на наступний рік, візує і надає його до 20 грудня поточного року на затвердження роботодавцю. В плані-графіку для кожного підрозділу, який перевірятиметься, вказуються такі дані: порядковий номер перевірки, дата і час проведення аудиту, найменування підрозділу, що перевірятиметься, прізвище, ініціали і посада КП, розділи СУОП, які перевіряються, прізвища й ініціали аудиторів.

Для кожної перевірки призначаються мінімум два аудитори, один з яких є головним. Аудитори персонально не повинні залежати від підрозділу, який перевіряється, та його керівництва.

Кожний елемент СУОП слід включати до перевірки на предмет ефективності його дії у загальній СУОП підприємства не рідше одного разу на рік.

У разі необхідності, за розпорядженням роботодавця, можуть додатково призначатися позапланові аудити. Це може бути викликано, наприклад, такими причинами:

- ◆ щоб переконатися в тому, що СУОП продовжує відповідати встановленим вимогам і функціонує;
- ◆ внаслідок суттєвих змін, наприклад, проведення реорганізації, внесення змін в саму систему або в організаційно-методичні документи;
- ◆ при небезпеці настання або недостатньому забезпеченні рівня безпеки, експлуатаційних показників чи надійності процесів, з огляду на їх невідповідність установам вимогам;
- ◆ при необхідності перевірки того, що необхідні коригувальні дії вжиті й принесли очікуваний результат;
- ◆ при оцінці СУОП у зв'язку із змінами нормативно-правових актів з охорони праці.

При призначенні позапланових аудитів ВОП включає їх до “Плану-графіка позапланових аудитів”.

Осіб, які перевіряються, та КП повідомляють про призначений аудит не пізніше ніж за один тиждень до його проведення.

Допускається зміщення строків внутрішнього аудиту за взаємним погодженням КП, аудитора та ВОП, але не більше ніж на 1 місяць. Про це робиться відмітка у графі “Примітки” плану-графіка.

Своєчасне повідомлення всіх осіб, які мають відношення до аудиту, повинен забезпечити ВОП. КП забезпечує повідомлення працівників підрозділу про термін призначеного аудиту й повідомляє персонал про непритягнення до відповідальності у разі виявлення невідповідностей, порушень з метою створення довірливих відносин при проведенні аудиту.

Аудитор, призначений для перевірки конкретного підрозділу або сфери діяльності, керується “Контрольним листом аудиту” для документального простеження своїх дій впродовж всієї підготовки і проведення аудиту.

Для виконання перевірок як аудитори можуть бути допущені спеціалісти, які пройшли належну підготовку (навчання) і практично взяли участь у двох перевірках як стажери.

Підготовка аудиторів може проводитися у зовнішніх спеціалізованих організаціях з одержанням посвідчень про проходження навчання або безпосередньо на підприємстві під керівництвом ВОП з подальшою атестацією.

Обсяг підготовки повинен бути таким, щоб забезпечити компетентність аудитора як у питаннях охорони праці на підприємстві, так і в правилах проведення перевірок, зокрема:

- ◆ знання нормативно-правових вимог з охорони праці, на відповідність яким здійснюються перевірки;
- ◆ методи і техніка огляду, опитування, оцінювання та підготовки звітів;
- ◆ додаткові навички, необхідні для проведення перевірок, такі, як спілкування, документування, здібність до керування, вміння планувати й аналізувати.

Аудитор повинен мати наступні особисті якості:

- мати достатньо широкий світогляд;
- бути витриманим;
- володіти логічним мисленням і твердістю волі;
- вміти реально оцінювати ситуацію;
- розуміти роль підрозділів, їх діяльності та виконуваних процесів.

Ці якості необхідні аудитору для того, щоб:

- ◆ неупереджено збирати факти й оцінювати об'єктивні докази;
- ◆ зберігати вірність цілям перевірки без побоювання або упередження;
- ◆ постійно оцінювати результати перевірки;
- ◆ будувати свої відносини з опитуваним персоналом так, щоб найкращим чином сприяти досягненню цілей перевірки;
- ◆ здійснювати процес перевірки, не відволікаючись на другорядне;
- ◆ присвячувати всю увагу перевірці й надавати підтримку процесу перевірки;
- ◆ реагувати швидко й адекватно у конфліктних ситуаціях;
- ◆ робити об'єктивні висновки на підставі проведених спостережень;
- ◆ зберігати твердість висновку, незважаючи на спроби тиску внести зміни, не обґрунтовані доказами.

На стадії підготовки аудитори повинні насамперед зібрати й проаналізувати регламентуючу документацію (положення, інструкції, методики тощо) стосовно об'єкта, який перевірятиметься, на відповідність діючих у підрозділі правил вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Крім того, вони враховують і вивчають всі документи, які стосуються підрозділу, що перевіряється, результати попередніх аудитів, а також нормативно-правові вимоги.

Перевірка документації, яка використовується, є початковою стадією аудиту, й одержані дані можуть фіксуватися в опитувальному листі. Необхідно переконатися, що вся документація актуалізована, врахована й ідентифікована. В іншому випадку може бути зафіксована невідповідність.

При цьому аудитори можуть проконсультуватися з КП й запитати необхідну інформацію. Зокрема, вони повинні одержати точні дані про кадровий склад робітників підрозділу, який перевіряється, а також про його організаційну структуру, підлеглість та розподіл повноважень. За необхідності аудитори уточнюють з КП, хто із співробітників братиме участь у перевірці.

В ході вказаного аналізу аудитор визначає теми і блоки питань, враховуючи особливості функціонування СУОП, притаманні саме цьому підрозділу.

Головна мета, яку повинен ставити перед собою аудитор, полягає в тому, щоб у результаті проведення перевірки одержати достатній обсяг інформації і даних, який дозволяє чітко встановити:

- чи всі документи та інші дані, які використовуються для опису СУОП й діяльності підрозділу, є адекватними для досягнення поставлених цілей у сфері охорони праці;

- чи можна стверджувати, що персонал, який перевіряється, має у своєму розпорядженні, розуміє й використовує положення, методики, інструкції та інші діючі документи, які описують правила й вимоги функціонування СУОП.

На основі вивчення вказаних документів аудитор складає список базових запитань, які заносить до «Опитувального листа аудиту». Кількість питань не регламентується. До запитань ставиться головна вимога, щоб вони охоплювали в цілому всі теми і види діяльності, які належить перевірити, виходячи з поставленої мети й завдань аудиту.

Склад запитань аудиту є комбінацією:

* запитань про наявність організаційно-методичних документів, регламентуючих порядок здійснення робочих процесів;

* запитань для з'ясування, чи ознайомлені працівники із вказаними документами, чи знають вони їх зміст;

* запитань для підтвердження, що виконавці дотримуються поставлених вимог та виконують роботи згідно з методичними вказівками;

* запитань, які дозволяють переконатися, що результати виконуваних виконавцями робіт документуються належним чином.

У процесі проведення аудиту, як правило, виникає необхідність ставити додаткові конкретизуючі запитання, що відображають специфіку роботи, які аудитор дописує в опитувальний лист по мірі виникнення.

Базові опитувальні листи можуть бути заздалегідь передані КП для полегшення підготовки до аудиту співробітників підрозділу. Аудиторська перевірка не може бути проведена раптово, під час перевірки не можуть ставитися несподівані запитання.

Безпосередньо перед початком проведення аудиту проводиться попередня нарада, в якій беруть участь аудитори, КП і співробітники підрозділу, що перевіряється. Цю нараду веде головний аудитор. Його завданням є висвітлення й узгодження таких питань, як:

- взаємне представлення;
- огляд сфери діяльності та мета аудиту;
- викладення порядку проведення перевірки з уточненням черговості зустрічей, відвідувань та часу;
- з'ясування всіх необхідних чи незрозумілих деталей аудиту, наприклад, порядку фіксації невідповідностей, складання звіту, призначення коригувальних заходів.

Призначені аудитори повинні провести запланований аудит в погоджений строк безпосередньо у підрозділі, який перевіряється, на робочих місцях співробітників, що опитуються. При цьому вони використовують опитувальні

листи, методики, робочі інструкції та інші керівні документи. Аудитори проводять збір інформації доказового підтвердження шляхом опитування працівників, аналізу документів, що використовуються у підрозділі, огляду і спостереження за виробничою діяльністю та умовами праці на робочих ділянках.

Опитування проводиться у вигляді співбесіди з окремими працівниками. Основні запитання аудитор задає з опитувального листа. Однак він не зобов'язаний зачитувати їх точні формулювання. Аудитор повинен проявити певну гнучкість у веденні опитування, щоб створити атмосферу невимушеної, відкритої бесіди, у якій співрозмовник з готовністю дає необхідну інформацію. При цьому аудитор не повинен випускати з поля зору мету аудиту і водночас не обривати різко відповідаючого. Аудитору не можна допускати як ведення пустих розмов, так і суто формального відпрацювання лише опитувального листа.

Суперечності й неясності необхідно обов'язково обговорити й проаналізувати. Відповіді опитуваних повинні бути підтверджені, по можливості, документально. З цією метою аудитор просить показати йому реєстраційний або звітний документ, який стосується теми, відповідний протокол, акт, конкретний запис, візу тощо або робить потрібний висновок на підставі аналогічних тверджень інших співробітників, що опитуються.

В обов'язки аудитора входить також перевірка робочої документації на місцях, правильності її ведення, зберігання, використання, ідентифікації окремих екземплярів.

Всі одержані відомості, що набули підтвердження, й конкретні дані аудитори повинні фіксувати в опитувальному листі безпосередньо в процесі проведення внутрішнього аудиту із зазначенням назв (позначень) та номерів підтверджуючих документів (які перевіряються).

Для більш змістовної оцінки відповідей з аудиту їх результати записуються в графі опитувального листа за трибальною системою:

“1” – виконано, відповідає;

“2” – частково виконано, допустимо;

“3” – не виконано, не відповідає.

Якщо за будь-якою позицією у відповіді нема потреби, то у відповідній графі ставиться прочерк.

Якщо в ході перевірки виявляється недолік або відповідь особи, яка перевіряється, не підтверджується (не відповідає дійсності, неправильна, відсутні необхідні записи, документи), то це визначається як можлива невідповідність. Аудитору слід переконатися, що виявлена невідповідність насправді має місце. Встановлені невідповідності повинні конкретизуватися з наведенням прикладів або чітких описів. При цьому не допускаються жодні звинувачення чи докори. Завданням аудитора є лише визначення істинного стану, фіксація факту.

При оцінці “2” невідповідність оцінюється як незначна, така, що може бути легко виправлена і, як правило, не потребує призначення коригувальних заходів.

При оцінці “3” невідповідність є суттєвою і потребує проведення коригувальних дій.

По закінченні перевірки аудиторі повинні розглянути й проаналізувати всі свої спостереження, щоб остаточно вирішити, які з них повинні бути визначені як невідповідності.

На кожну виявлену при аудиті невідповідність аудитор заповнює окрему форму “Протокол невідповідності”. У цьому документі слід ясно і чітко сформулювати невідповідність і підтвердити її доказом. Кожному протоколу невідповідності присвоюється індивідуальний номер.

Головний аудитор надає всі протоколи невідповідностей КП і погоджує з ним правильність їх формулювань.

КП або відповідальний за сферу діяльності, яка перевіряється, пропонує необхідні коригувальні заходи щодо кожної невідповідності й погоджує їх з аудитором. Призначення коригувальних заходів фіксується за допомогою їх запису в “Протоколі невідповідності” із зазначенням запланованої дати виконання. Копії вказаних протоколів передаються КП, оригінали залишаються у головного аудитора до здавання звіту.

Якщо не вдається дійти єдиної думки з питання призначення коригувальних дій, то про це повідомляється ВОП, і рішення приймається на рівні керівництва підприємства.

В кінці аудиторської перевірки у підрозділі аудиторі проводять заключну нараду за участі працівників підрозділу, який перевіряється. Головний аудитор доповідає про основні результати аудиту, інформує про виявлені невідповідності, дає їм стисло оцінку, докладає про призначені коригувальні заходи. КП повідомляє про строки проведення коригувальних дій та про відповідальних за їх виконання, при цьому учасники наради можуть обговорити питання, які виникають у зв'язку з проведеним аудитом.

За результатами проведеної перевірки головний аудитор складає “Звіт про аудит”, який містить висновки про результати оцінки виконання вимог СУОП у даній сфері діяльності. В ньому також фіксується кількість виявлених невідповідностей, дається їх стисла характеристика і вказуються призначені коригувальні заходи, крім того, відзначається, чи необхідний *повторний аудит*.

Документи, що оформлюються під час внутрішнього аудиту, зокрема “Опитувальні листи”, “Протоколи невідповідностей”, “Звіти про аудит”, передаються ВОП. Так як вони містять конфіденційні відомості, то доступ до них, як правило, мають лише особи, вказані в керівних документах.

Вся документація, яка стосується внутрішніх перевірок якості, зберігається у папках “Внутрішній аудит”, за які несе відповідальність ВОП, не менше 3 років.

ВОП готує зведений звіт за результатами проведених аудитів для розгляду на нарадах. На основі звітів щодо аудитів здійснює аналіз та оцінку функціонування СУОП на підприємстві.

За необхідності роботодавець призначає додаткові заходи для покращення функціонування СУОП.

Рекомендований перелік основних документів, які необхідно використовувати при проведенні внутрішніх аудитів (СУОП), наведений у додатку 3.1.

Коригувальні заходи, призначаються керівником підрозділу, який перевіряється, та аудитором, і здійснюються у підрозділах у межах встановленого терміну. Після їх виконання керівник підрозділу робить відповідні записи у “Протоколах невідповідності”, які потім надає ВОП для контролю.

Аудитор, який проводив перевірку, бере участь в оцінці результатів коригувальних дій.

Якщо в ході аудиту були виявлені суттєві невідповідності, які вимагають внесення змін у процеси, документацію, структуру організації, то для перевірки ефективності коригувальних дій призначається повторний аудит, про що аудитор вказує у “Протоколі невідповідності” та у “Звіті про аудит”.

Строк проведення повторного аудиту затверджує ВОП після погодження з керівником підрозділу. Порядок проведення повторного аудиту аналогічний проведенню планового аудиту. Однак при цьому перевіряються лише ті елементи, яких стосуються коригувальні дії або які відображають їх ефективність. Результати повторного аудиту фіксуються у відповідних звітах.



3.6. НАСТАНОВА З СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ МОП-СУОП 2001. ILO-OSH 2001

Позитивна дія впровадження систем управління охороною праці (СУОП) на рівні організації як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність, нині визнана урядами, роботодавцями і працівниками.

Ця Настанова з систем управління охороною праці розроблена Міжнародною Організацією Праці (МОП) відповідно до загальноновизнаних міжнародних принципів, визначених представниками трьох сторін соціально-трудова відносин. Цей тристоронній підхід забезпечує силу, гнучкість і належну основу для розвитку стабільної культури безпеки в *організації*. Тому МОП розробило цю Настанову з систем управління охороною праці, що добровільно приймалася б до виконання, яка відображає цінності і засоби МОП, що стосуються забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників.

Практичні рекомендації цієї Настанови призначені для використання всіма, хто несе зобов'язання і відповідальність за управління охороною праці. Вони не є юридично обов'язковими і не спрямовані на те, щоб замінити національні закони, правила або прийняті стандарти. їх застосування не вимагає сертифікації.

Роботодавець відповідальний і несе обов'язки з організації охорони праці. Здійснення системи управління охороною праці є корисним підходом до виконання цих обов'язків. МОП розробила цю Настанову як практичний інструмент сприяння *організаціям* і компетентним установам у здійсненні безперервного вдосконалення діяльності з охорони праці.

Зв'язки між національними основами для систем управління охороною праці (СУОП) і їх основними елементами представлені на рис. 3.5.



Рис. 3.5. Елементи національних основ систем управління охороною праці

Система управління охороною праці в організації

Забезпечення охорони праці, включаючи відповідність вимогам охорони праці, встановленим національними законами і правилами, входить у зобов'язання і обов'язки роботодавця. Роботодавець повинен продемонструвати свої безумовне керівництво і прихильність діяльності з охорони праці в *організації* організувати створення системи управління охороною праці. Основні елементи системи управління охороною праці – політика, організація, планування і здійснення, оцінка і дії з удосконалення, представлені на рис. 3.6.



Рис. 3.6. Основні елементи системи управління охороною праці



3.7. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ

Технологічний прогрес й інтенсивний тиск конкуренції стрімко змінюють умови праці, його процеси й організацію. Першорядне значення належить законодавству, але саме по собі воно недостатнє для того, щоб *управляти цими змінами і попереджати нові небезпеки і ризики*. Організації теж повинні постійно реагувати на зміни, що відбуваються у сфері охорони і безпеки праці, і розробляти ефективні відповіді у вигляді динамічних стратегій управління.

Питання промислової безпеки за значущістю порівнюють з проблемами охорони навколишнього середовища і питаннями збереження миру. Техносфера почала становити для людини серйозну небезпеку.

Хвороби і травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може служити виправданням неуваги до безпеки і здоров'я працівників.

Позитивний вплив впровадження систем охорони здоров'я і безпеки персоналу на рівні організації як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність, нині визнано урядами, роботодавцями і працівниками в усьому світі.

Багато організацій виявляють зацікавленість в ефективності і демонстрації можливостей управління охороною праці (охороною здоров'я і безпекою) працівників (персоналу).

Відомий британський стандарт BS 8800-96 «Настанова з систем управління охороною здоров'я і безпекою персоналу» (Guide Occupational health and safety management systems) і розроблений на його основі міжнародний стандарт -99 «Системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу. Вимоги» (Occupational Health and Safety Assessment Series – остання діюча редакція OHSAS 18001:2007, IDT) орієнтовані на створення системи управління охороною праці організації, яка у вигляді підсистеми могла б бути об'єднана з іншими підсистемами системи управління (менеджменту) в рамках єдиної інтегрованої системи управління (менеджменту) організації.

Вказаний документ безпосередньо імплементовано в нормативно правову систему України шляхом затвердження його тотожного перекладу у вигляді національного стандарту ДСТУ OHSAS 18001:2010, що носить рекомендаційний характер.

Завдання Системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки (СМОПіПБ)

Система менеджменту охорони праці і промислової безпеки створює основу для здійснення заходів з охорони праці і здоров'я на виробництві, що забезпечує підвищення їх ефективності й інтеграцію в загальну діяльність підприємства.

Системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки базуються на стандартах, які чітко визначають процес досягнення безперервного поліпшення роботи з охорони праці і здоров'я, а також виконання вимог законодавства. СМОПіПБ відповідно до вимог OHSAS 18001 – це система менеджменту, що дозволяє оцінити виробничі небезпеки, ідентифікувати пов'язані з ними ризики і ефективно управляти ними. Унаслідок впровадження СМОПіПБ можливості

виникнення аварійних ситуацій зводяться до мінімуму, знижуються виробничі ризики, забезпечується належний рівень охорони здоров'я персоналу і дотримання техніки безпеки на робочих місцях. Консалтингові компанії пропонують розробити, впровадити і сертифікувати СМОПіПБ за визнаною у всьому світі специфікацією OHSAS 18001.

Сертифікація дозволяє:

- зменшити ризики;
- отримати конкурентну перевагу;
- діяти відповідно до вимог законодавства;
- підвищити ефективність роботи в цілому;
- полегшити процедуру контролю з боку державних органів;
- підвищити рівень задоволеності персоналу.

OHSAS 18001 і OHSAS 18002

OHSAS 18001 є стандартом, на базі якого проводиться перевірка Систем менеджменту охорони праці і промислової безпеки. Передумовою його розробки стала потреба компаній в ефективній роботі з охорони праці і здоров'я.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001 був розроблений за участю національних органів зі стандартизації низки країн – Великобританії, Японії, ПАР, Ірландії, а також фірм і дослідницьких організацій.

OHSAS 18001 є дійсно світовим стандартом в тому сенсі, що його застосування не обмежується тільки організаціями в економічно високо-розвинених країнах. У багатьох країнах керівництва компаній дійшли висновку, що такий стандарт є важливим для компанії і для її взаємин з суспільством і урядом, оскільки дозволяє створити систему управління безпекою. Ця діяльність – не одноразовий проект або випадкова подія. Це – тривалий процес поліпшення відносин з суспільством, з місцевими органами влади і національним урядом, з власним персоналом компанії, учасниками ринку або акціонерами, організаціями споживачів і суспільством в цілому.

Створюючи систему, засновану на принципах OHSAS 18001, організація не зазнає труднощів в дотриманні правил і знижує ризик бути оштрафованою або піддатися судовому розгляду в разі виникнення травм, професійних захворювань і нещасних випадків. Правильне впровадження і підтримка в робочому стані системи управління охороною здоров'я і безпеки персоналу може бути частиною стратегії належної виробничої практики, яка є ефективним довгостроковим вкладенням засобів у майбутнє компанії. Це, у свою чергу, веде до того, що компанії, які отримали сертифікати на системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу, вимагають від своїх субпідрядників, щоб вони також контролювали процеси і управляли ризиками у сфері охорони здоров'я і безпеки персоналу.

Стратегічна консультативна група ISO сформувала і контролює межі компетенції цього стандарту для того, щоб постійно відстежувати необхідність у його подальшому розвитку і дає рекомендації ISO/IEC зі стратегічного планування сфери застосування такого стандарту.

Більшість дрібних компаній починають оцінювати необхідність у впровадженні системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу,

виходячи з вимог уряду, а також враховуючи необхідність вирішення розбіжностей з представниками зацікавлених сторін. Для крупних компаній це найчастіше питання іміджу компанії й основа для відкритого інформування клієнтів і світової спільноти в цілому про свої наміри у сфері охорони здоров'я і безпеки персоналу.

Прагнення досягти професіоналізму, компетенції і контрольованої, передбачуваної поведінки персоналу, що бере участь у виробничій діяльності або наданні послуг, складає основу стандарту.

Це досягається шляхом вироблення загальних правил або розробкою нормативної документації і положень, що описують порядок створення, впровадження і підтримки цілісності системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу в компанії.

На додаток до OHSAS 18001 було видано стандарт OHSAS 18002, який містить роз'яснення до вимог стандарту і настанову зі створення системи. Цей інтегрований пакет є зручним засобом для проходження сертифікації і дозволяє:

- виявити аспекти діяльності, що впливають на безпеку та здоров'я, і дістати доступ до відповідних законодавчих актів;
- визначити цілі з поліпшення діяльності і розробити програму щодо їх досягнення з реалізацією постійного контролю, тим самим забезпечуючи постійне вдосконалення;
- за умови відповідності підприємства вимогам OHSAS18001, TNO Certification b. v. може сертифікувати її, а також проводити періодичні оцінювання.

Порядок розробки і впровадження

Загальні вимоги. (Застосування системного підходу при розробці і впровадженні системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки.)

У стандарті OHSAS 18001 описано принципи системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки, а в стандарті OHSAS 18002 подано загальні рекомендації з упровадження, принципи, системні методики і методики забезпечення. Найважливіший крок після ухвалення рішення керівництвом про сертифікацію – розробити політику і стратегію у сфері менеджменту охорони праці і промислової безпеки, на основі якої встановлюються реальні і вимірні цілі і визначаються індикатори ефективного функціонування.

Розробляючи політику і стратегію, вище керівництво бере на себе зобов'язання:

- виконувати положення політики, добиваючись досягнення поставленої мети і виконання завдань;
- указувати на те, що застережливі дії є пріоритетними в порівнянні з коригувальними діями;
- збирати і оцінювати докази адекватного функціонування системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки і доказу дотримання правил і вимог системи;
- удосконалювати систему, що наділена потенціалом постійного поліпшення.

Початок розробки системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки передбачає вибір стратегії розробки системи, побудованої на наступних важливих принципах, на які варто звернути особливу увагу:

Принцип 1. Прихильність керівництва і політика у сфері охорони праці і промислової безпеки.

Принцип 2. Планування і реалізація політики у сфері охорони праці і промислової безпеки організації.

Принцип 3. Впровадження, включаючи розвиток навиків і розробку методик, необхідних для реалізації політики у сфері охорони праці і промислової безпеки.

Принцип 4. Оцінка коригувальних дій і вимірювання ефективності функціонування системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки.

Принцип 5. Затвердження і структурне вдосконалення функціонування системи охорони здоров'я і безпеки персоналу.

Загальна політика

Компанія може почати підготовку до сертифікації з оцінки переваг уже наявної системи менеджменту охорони праці й промислової безпеки (системи охорони праці) таких, як підтверджене виконання нормативних вимог і відсутність позовів щодо відповідальності. Первинна оцінка аспектів системи управління охороною праці і промислової безпеки полягає у визначенні фактичного стану справ у компанії, яке повинне бути описане й оцінене.



3.8. ВИКОРИСТАННЯ В СУОП ІНТЕГРОВАНИХ СИСТЕМ КОМПЛЕКСНОЇ БЕЗПЕКИ

Впровадження *національної концепції розвитку в галузі управління охороною праці* вимагає, в першу чергу, подальшого ефективного розвитку в галузі управління охороною праці, а саме, вирішення проблеми щодо створення сучасних *комп'ютеризованих систем управління охороною праці (СУОП)* з метою максимального підвищення ефективності СУОП як на державному, так і на регіональному, галузевому та виробничому рівнях. Це дозволить максимально зменшити вплив так званого “людського фактору” на прийняття рішень в діючих системах управління охороною праці, що, безумовно, призведе до зменшення виробничих ризиків. Використання комп'ютеризованих систем управління охороною праці (СУОП) дає можливість забезпечити максимальну оперативність та максимально можливу оптимізацію щодо прийняття рішень при використанні ризик орієнтованого підходу, який, як відомо, складається з двох елементів – оцінки ризику (аналіз виникнення і масштабів ризику в конкретній ситуації) та управління ризиком (аналіз ситуації і розробка рішень, які спрямовані на зведення ризику до прийняттого мінімуму).

Одним з найбільш перспективних напрямків щодо подальшого розвитку таких комп'ютеризованих СУОП є все більш широке застосування в них багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки та їх складових,

що підтверджується загальними тенденціями подальшого розвитку СУОП у найбільш розвинутих країнах світу.

Сучасний рівень розвитку інтегрованих систем комплексної безпеки, в тому числі і в Україні дозволяє вже зараз використовувати їх в СУОП як для підвищення рівня охоронної та пожежної безпеки промислових об'єктів, так і одночасно для покращення умов і безпеки праці на виробництві та вирішення питань гігієни праці, виробничої санітарії, зменшення рівня виробничого травматизму і професійних захворювань, а також для покращення соціальної захищеності працюючих.

В СУОП можуть ефективно використовуватися майже усі складові багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки – це системи пожежної сигналізації та пожежегасіння, системи мовного оповіщення, системи охоронної сигналізації, відеонагляду (cctv) та відеореєстрації, контролю та управління доступом, системи управління зовнішнім обладнанням та пристроями безпеки тощо.

Якщо системи пожежної сигналізації та пожежегасіння, системи мовного оповіщення вже давно і досить ефективно використовуються в СУОП (приклад їх використання приведений на рис. 3.7), то цього зовсім не можна сказати про інші складові багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки (загальна структурна схема побудови інтегрованих систем комплексної безпеки представлена на рис. 3.8).



Рис.3.7. Пример использования систем пожарной сигнализации, автоматического пожаротушения и речевого оповещения

Розглянемо декілька можливих варіантів їх застосування в СУОП.

Так системи відеонагляду та відеореєстрації можуть бути використанні в СУОП для:

- контролю за станом охорони праці на підприємстві в реальному часі;
- контролю та аналізу стану охорони праці на підприємстві за певний період часу по відео матеріалам з бази даних;
- спостереження за технологічними процесами на декількох виробничих ділянках, як одночасно мультиплексний режим роботи монітору, так і роздільно-послідовне перемикання на моніторі відеосигналів з різних відеокамер;
- блокування роботи виробничого обладнання при попаданні в його небезпечну зону людини за рахунок використання програмного детектору руху (на одному кадрі може використовуватися одночасно більш ніж 10 запрограмованих зон з незалежними програмними детекторами руху в кожній з них);
- ведення журналу подій в небезпечних зонах обладнання при порушеннях безпеки праці з реєстрацією часу та осіб, які знаходяться в небезпечній зоні;
- запису в базу даних інтегрованої системи комплексної безпеки відео матеріалів стосовно нещасних випадків та аварій на виробництві із заданими параметрами (часом відео запису як до, так і після часу події аварії чи нещасного випадку; швидкістю запису; роздільною здатністю і т. ін.) і передачі цих відео матеріалів за необхідною адресою (ФССНВ; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною

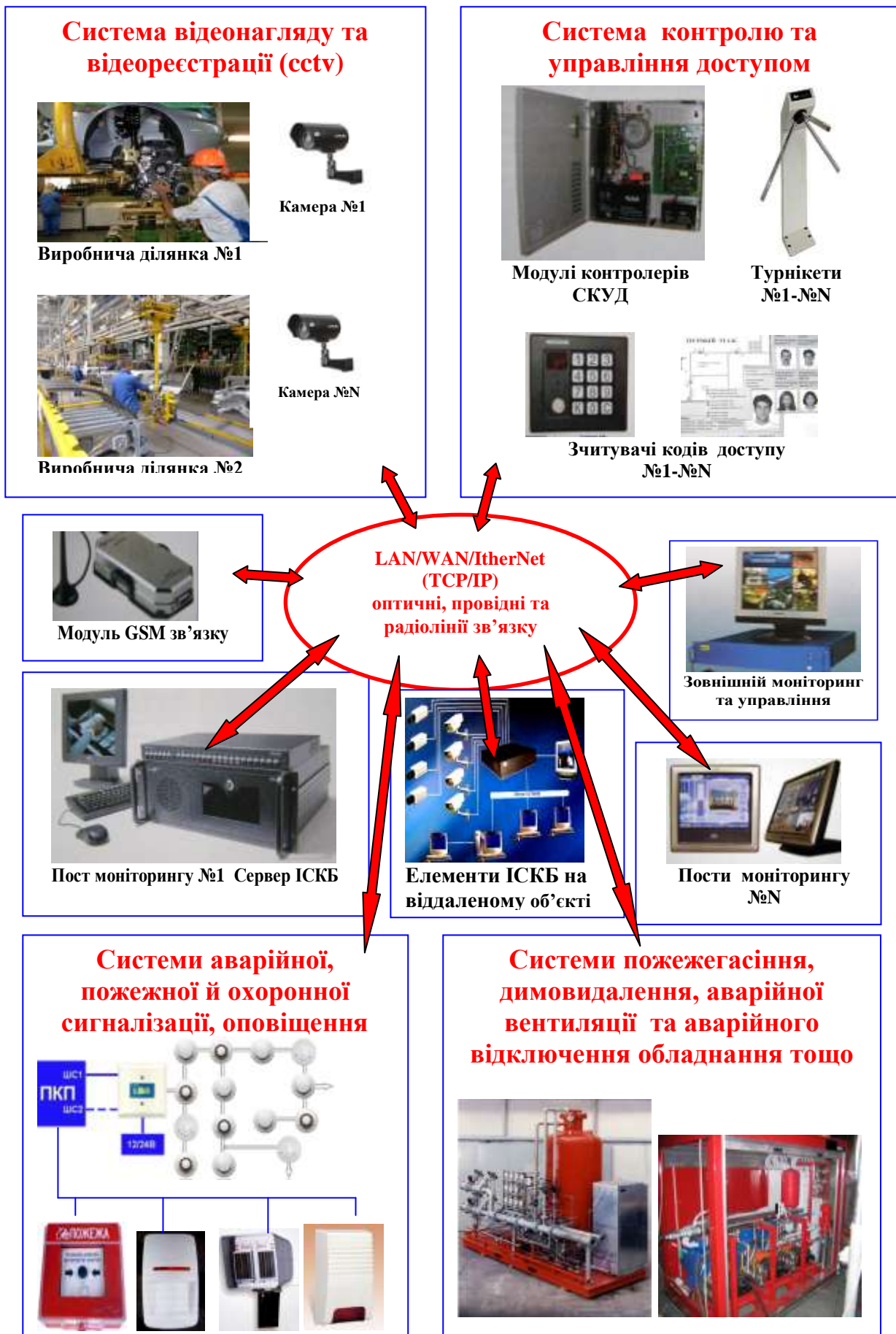


Рис.3.8. Загальна структурна схема побудови інтегральних систем комплексної безпеки (ІСКБ)

праці; галузеве Міністерство; МНС і т. д.) з використанням телефонних чи мобільних ліній зв'язку, або Internet- контролю виконання вимог щодо пожежної безпеки на виробництві;

- контролю за використанням засобів індивідуального захисту.

Що стосується систем контролю та управління доступом, то вони можуть бути використанні в системі управління охороною, наприклад, для:

- контролю за відповідністю часу проведення регламентно-ремонтних робіт технологічним нормам;

- контролю за відповідністю кількості працюючих нормам безпеки при проведенні робіт з підвищеною небезпекою;

- допуску до роботи на технологічному обладнанні лише працівників, які мають відповідну кваліфікацію та пройшли всі необхідні види інструктажів;

- недопущення працівників, які не мають необхідної кваліфікації та відповідного наряду-допуску, до виконання робіт з підвищеною небезпекою;

- виключення можливості попадання працівників у виробничі приміщення з підвищеною вибухопожежонебезпечкою, які не мають права там знаходитись;

- контролю режиму праці та відпочинку тощо.

Таким чином, використання складових багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки, як сучасні комп'ютеризовані системи відео нагляду та відео реєстрації і системи контролю та управління доступом, дійсно може дозволити значно підвищити ефективність роботи СУОП. Упершу чергу, це стосується можливості підвищення рівня організаційно-технічних заходів щодо безпеки праці на виробництві, а також вирішення питань гігієни праці, виробничої санітарії, зменшення рівня виробничого травматизму і професійних захворювань.

Також досягається покращення соціальної захищеності працюючих, бо при проведенні розслідування нещасних випадків і аварій та при визначенні причин їх виникнення ця робота, безумовно, може бути виконана більш кваліфіковано при використанні матеріалів із відеоархівів систем відеонагляду та відеореєстрації, особливо враховуючи той факт, що у відеоархів може записуватися як відео, так і аудіоінформація з місця подій, і це дуже важливо для підвищення ефективності роботи системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій.

Також в СУОП можливе більш ефективне використання і такої складової інтегрованих систем комплексної безпеки, як охоронні системи, які можуть не тільки виконувати свої основні охоронні функції, що теж дуже важливо, особливо на об'єктах з підвищеною небезпечкою, а у разі застосування відповідних датчиків, одночасно виконувати і додаткові функції - наприклад, контролю відповідності санітарним нормам рівнів освітлення, шуму і вібрацій на робочих місцях, наявності в повітрі робочої зони шкідливих та небезпечних речовин або підвищеного рівня електромагнітного та іонізуючого випромінювання тощо.

Існуюча елементарна база багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки дозволяє все це з успіхом робити. Також, в разі необхідності, вона дозволяє здійснювати і управління виробничим обладнанням та пристроями безпеки, наприклад, системами освітлення виробничих приміщень, системами

електропостачання, водопостачання, газопостачання, аварійними системами вентиляції, димовидалення, системами оповіщення тощо. Як бачимо, вже цих перелічених функцій більш ніж досить, щоб значно підвищити ефективність роботи систем управління охороною праці.

Крім того, на базі існуючих багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки можливо створення також і мобільних автоматизованих систем у сфері виробничої безпеки з елементами централізованого управління, і зробити це можливо без суттєвих додаткових витрат.

Слід підкреслити, що і економічні методи управління охороною праці також можуть бути реалізовані більш ефективно при застосуванні вищезгаданих складових інтегрованих систем комплексної безпеки.

Ще однією важливою особливістю сучасних інтегрованих систем комплексної безпеки є те, що модульний принцип їх побудови з використанням локальних і регіональних комп'ютерних мереж дозволяє і в подальшому практично нескінченно нарощувати їх як у часі, так і в просторі, а це, в свою чергу, дає можливість реалізовувати на їх базі високоефективні комп'ютеризовані СУОП розосередженого типу. Причому це можливо не тільки у межах окремих промислових об'єктів, але і на регіональному і, навіть, на державному рівнях, що значно полегшує задачу створення єдиної високоефективної загальнодержавної комп'ютеризованої СУОП.

Використання багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки у складі СУОП дозволяє максимально зменшити вплив так званого "людського фактору" на прийняття рішень в діючих СУОП, а також значно підвищує ефективність роботи останніх, так як дає можливість не тільки фіксувати і вести відповідний облік та аналіз нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві і здійснювати УОП за рахунок електронної розсилки відповідних вказівок та рекомендацій суб'єктам СУОП, але і, що дуже важливо, забезпечує максимально високій рівень оперативності та динамізму щодо реагування СУОП на будь-які небезпечні та аварійні ситуації, а також дає можливість безпосередньо впливати на стан охорони праці на виробництві у реальному часі за рахунок постійно діючого моніторингу як на рівні окремого підприємства, установи чи організації, так і на регіональному та загальнодержавному рівнях.



3.9. ЗАПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Система управління охороною праці є центральною для багатьох підприємств. В спеціальних журналах, на семінарах для підприємців, чи на конгресах вирішальне значення надається питанню забезпечення майбутнього і оновленню підприємств за допомогою внутрішніх систем управління. Міжнародні стандарти ISO 9000 з управління якістю продукції обумовили необхідність інтеграції охорони праці в єдину систему управління виробництвом, розглядаючи при цьому і можливість отримання додаткової кваліфікації, підтвердженої відповідним сертифікатом, з метою утримання клієнтів і часток ринку. Ці ідеї призвели до того, що питання про систему управління у сфері охорони праці відіграє все більш важливу роль.

Основні виробничі процеси, починаючи від отримання замовлення та організації виробництва, вимагають виваженої, цілеспрямованої і систематичної розробки технологічних процесів на виробництві. Очевидно, що для ефективної діяльності підприємства необхідні цілеспрямоване визначення повноважень і системна організація охорони праці. При цьому досить часто недооцінюється включення вимог охорони праці і навколишнього середовища в технологічний цикл підприємства. Аналіз європейського досвіду останніх років довів, що саме інтеграція цих питань в організацію управління підприємством має вирішальне значення для підвищення рівня продуктивності праці.

Особливості організації охорони праці на підприємстві відіграють важливу роль. Простоти та зниження ефективності праці, викликані аваріями, нещасними випадками на виробництві, професійними захворюваннями, не тільки уповільнюють виробничі процеси, але й стають причиною високих додаткових витрат для підприємства. Крім того, ці явища в значній мірі негативно впливають на безпеку виробництва, якість продукції та відношення до роботи працюючих. З огляду на це, вдосконалення охорони праці на підприємстві має не тільки соціальне, але й безпосередньо економічне значення. Тому ключовим завданням повинна стати організація охорони праці як внутрішня, так і між підприємствами, сформована таким чином, щоб охорона праці була інтегрована у виробничі процеси кожного підприємства і сприяла вдосконаленню-загальної продуктивності.

З введенням Системи управління охороною праці (СУОП) кількість недоліків і пов'язаних з ними порушень правил безпечного виконання робіт, а також ризик виникнення аварійних ситуацій можуть бути суттєво скорочені. Внутрішня система управління охороною праці функціонує в рамках основних правових норм і в той же час робить внесок у поточне раціональне використання економічних ресурсів.

Ці рекомендації є спробою надати в розпорядження зацікавлених підприємств, їх працівників, а також співробітників органів нагляду, по можливості, єдину основу, яка може бути застосована на підприємствах при створенні, вдосконаленні і реорганізації системи взаємовідносин структурних ланок підприємства для забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці.

Сучасний підхід до вирішення цих завдань, перевага людського здоров'я над економічними чинниками, що зафіксована в цілій низці законодавчих та нормативних актів України, викликають необхідність вирішення питань охорони праці найбільш ефективним чином.

У зв'язку з введенням нового Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» кожне підприємство повинне буде робити внески у Фонд соціального страхування. Розмір внесків буде залежати від ступеню небезпеки виробництва, тобто від ефективності роботи системи управління охороною праці на підприємстві. Добре сплановані та реалізовані заходи в сфері охорони праці знижують ризик нещасних випадків і можливостей нанесення шкоди здоров'ю, забезпечують усунення зупинок у виробничому процесі і пов'язаних з цим виробничих витрат. Доцільно створити на підприємстві метод, який забезпечував би дотримання вимог у сфері охорони праці по всіх видах діяльності та включення їх до структури управління підприємством. Цей метод повинен забезпечувати постійне вдосконалення охорони праці на підприємстві і, залучаючи всіх співробітників, сприяти усвідомленню та сприйняттю вимог охорони праці. Він має назву «управління охороною праці» і може бути викладений у «Положенні про управління охороною праці», яке повинне описувати загальні структури системи, основні цілі і завдання, докладно пояснювати процеси і заходи, необхідні для досягнення поставлених завдань у сфері охорони праці, спираючись при цьому на законодавчі і нормативно-правові акти з питань охорони праці, а також на внутрішні нормативні акти.

Законодавчі і нормативно-правові акти з питань охорони праці визначають відповідальність працівників у сфері охорони праці, систему контролю на підприємстві, порядок розробки інструкцій з охорони праці т.і. Нормативні акти про охорону праці можуть бути міжгалузеві і галузеві. їм надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Вони розробляються, затверджуються або узгоджуються уповноваженим на це урядовим органом державного управління.

Внутрішні нормативні акти підприємства визначають порядок безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці. Вони розробляються на підприємстві і вводяться в дію власником або уповноваженою ним особою.

Загальна структура Положення про систему управління охороною праці Положення про систему управління охороною праці може мати наступну структуру:

Розділ 1. Загальні положення

Визначається відповідальність і пов'язані з нею обов'язки посадових осіб вищого рівня, керівників підрозділів та працівників, політика охорони праці, функції та структура системи управління охороною праці.

Розділ 2. Документація СУОП

В цьому розділі визначаються питання використання зовнішніх нормативних актів, управління внутрішніми нормативними актами, а також дії у зв'язку з приписами наглядових органів.

Розділ 3. Завдання СУОП та їх вирішення

В цьому розділі наводяться можливі шляхи вирішення завдань у сфері охорони праці, питання професійного відбору і навчання, організації та управління персоналом, заходи з охорони праці при плануванні і постачанні, введенні в експлуатацію, поточній експлуатації, виведенні з експлуатації, проведення контролю та порядок стимулювання.

Як правило, кожний структурний підрозділ Положення будується за наступною стандартною схемою:

- суть і мета;
- сфера діяльності;
- повноваження персоналу;
- порядок реалізації;
- документальне забезпечення.

З огляду на існування різних виробничих структур та специфічні виробничі умови кожної з них, неможливо виробити універсальне положення, прийнятне для всіх підприємств. Тому зразкові положення мають модульну структуру і можуть бути легко приведені у відповідність з фактичними вимогами і потребами кожного окремого підприємства.

Система управління охороною праці в залежності від існуючої вихідної ситуації на підприємстві спрямована на:

- створення власної системи управління охороною праці, або вдосконалення вже існуючої системи управління;
- інтеграцію системи управління охороною праці в загальну систему управління виробництвом.

Основні етапи і заходи при запровадженні або вдосконаленні системи управління охороною праці.

Організація і координація робіт

Призначення уповноваженого з системи управління охороною праці, який організовує необхідні заходи по запровадженню системи управління на підприємстві. Такою особою може бути керівник служби охорони праці, або фахівець з охорони праці.

Надання уповноваженому всіх прав, необхідних для втілення в життя системи управління.

Ознайомлення керівників і робочого колективу з проектом.

Визначення функцій та завдань управління.

Визначення системи внутрішнього контролю функціонування системи.

Спеціальні завдання при створенні Системи управління охороною праці

Для організації самостійної Системи управління охороною праці від початку, необхідно реалізувати наступні етапи роботи:

Етап 1:

• визначення посадових осіб, на яких буде покладено обов'язок створення СУОП;

- визначення функцій системи управління;
- визначення організації системи з розкриттям її структури, посиланням на документацію, номери документів, т. і.;
- визначення зовнішньої форми положення (дизайн і стандартна побудова тексту).

Етап 2:

- встановлення завдань, пов'язаних з охороною праці, що впливають з окремої внутрішньовиробничої функції;
- розробка нормативу з організації системи за участю всіх структурних підрозділів підприємства (розподіл повноважень, органіграми, описання виробничих функцій, формування списку осіб, відповідальних за виконання цих функцій).

Етап 3:

- розробка Положення про управління охороною праці. Для визначення того, які норми з охорони праці повинні бути реалізовані на даному підприємстві, уповноважений з охорони праці розробляє пункт за пунктом всі пояснення по змісту Положення і занотовує всі важливі питання. Цей проект затверджується керівництвом підприємства і вводиться в дію на підприємстві шляхом розробки внутрішніх нормативних актів підприємства згідно з поясненнями, які викладаються у наступних розділах;

- перевірка документів, які є на підприємстві (наприклад, інструкцій з охорони праці, з безпечної експлуатації, технологічних процесів, документів по навчанню і т. і.) на їх прийнятність та відповідність системі управління з боку осіб, які виконують відповідні функції у даних сферах діяльності;

- вивчення існуючих стандартних процедур у сфері охорони праці (наприклад, акт реєстрації нещасних випадків на виробництві) і осіб, які беруть в них участь з метою перевірки і вдосконалення цих процесів та приведення їх у відповідність із зовнішнім середовищем системи;

- разом з уповноваженим з системи управління охороною праці, відповідальні за окремі виробничі функції розробляють порядок функціонування системи для окремих сфер діяльності. У ньому представляють розподіл обов'язків і графіки виконання окремих завдань. Уповноважений з системи управління об'єднує їх в один документ.

- розробка головними спеціалістами (технологом, механіком, енергетиком, начальниками цехів) функції нормативів та інструкцій згідно вищезгаданої загальної процедури (при цьому вони радяться з уповноваженим з СУОП і відповідальними особами у сфері охорони праці, наприклад, з санітарним лікарем);

- перевірка дотримання графіку виконання поставлених завдань уповноваженим з системи охорони праці. Уповноважений доповідає керівництву про стан справ у даному питанні;

- вдосконалення проекту Положення уповноваженим з системи управління охороною праці паралельно з розробкою нормативів та інструкцій;

- ознайомлення відповідних працівників залежно від сфери їх діяльності з документами з системи управління. Введення цих документів в дію виконується послідовно;

- розробка системи внутрішньої перевірки (річного плану) уповноваженим з системи управління охороною праці разом з керівництвом підприємства, за участю представників трудового колективу, уповноважених з охорони праці;

- проведення внутрішніх перевірок з поданням звіту керівництву підприємства і нагляд за проведенням поправок уповноваженим з СУОП;

- розвиток і утримання системи уповноваженим з СУОП. Викладення підходу при вже існуючій системі управління.

Алгоритм запровадження СУОП на підприємстві наведено на рис.

Якщо інтегральні елементи управління, наприклад, організація структури, основні лінії і принципи, вже визначені існуючими системами управління, необхідно взяти за основу вищевикладені пропозиції і порівняти з існуючою системою (це стосується також загальних адміністративних норм по утриманню системи, документації та веденню архіву. Інтеграційні виробничі процеси уже існують у вигляді нормативно-правових актів з охорони праці.

В кінці кожного етапу бажано проводити заключні засідання.

Для того, щоб впевнитись, що СУОП функціонує, а також для того, щоб державні органи нагляду могли враховувати наявність системи при перевірках, необхідно провести зовнішній аудит охорони праці, наприклад, за допомогою експертно-технічного центру.



3.10. ОЦІНКА СТАНУ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Стан безпеки праці в більшості організацій оцінюється за допомогою статистичних показників, що характеризують частоту ($K_{\text{ч}}$ – коефіцієнт частоти) і тяжкість ($K_{\text{т}}$ – коефіцієнт тяжкості) травмування. При цьому зовсім виключається дійсний стан безпеки праці на будівельних об'єктах, у бригадах.

Якщо врахувати, що травматизм як явище формується безпосередньо на об'єктах, то стає очевидним, що в основі кількісної оцінки стану безпеки праці організацій будь-якого рівня управління повинні лежати оцінки підрозділів, що входять до їх складу, основним (первинним) організаційним елементом яких є бригада.

Залежно від спеціалізації бригади вона може виконувати чітко окреслене коло видів робіт (у цьому – сутність спеціалізації), або широкий спектр різних видів робіт (як правило, це так звані комплексні бригади).

При оцінці безпеки праці бригади розглядають всі операції, які може виконувати дана бригада, з позиції прояву небезпечних факторів, тобто визначається кількість операцій, під час виконання яких робітник може одержати травму – кількість небезпечних операцій і, відповідно, кількість «безпечних» операцій. Відношення числа безпечних операцій до загального числа операцій, що виконує бригада, визначає величину коефіцієнта безпеки праці з конкретного технологічного процесу. Такий аналіз технологічних процесів дозволяє з'ясувати найбільш небезпечні операції, розробити заходи захисту робітників, визначити методи і прийоми безпечного виконання робіт.

Однак небезпечними можуть стати і ті процеси, що виконуються з порушенням правил і норм охорони праці. Виявити найбільш характерні види зазначених порушень допомагає аналіз матеріалів про травматизм, матеріалів комплексних, планових, цільових та інших видів перевірок стану умов і безпеки праці на об'єктах будівництва. Особливо цінною є інформація про виявлені небезпечні ситуації і причини їх виникнення. Справа в тому, що небезпечна ситуація, що виникла в результаті допущених порушень одним або декількома робітниками одночасно, однаковою мірою небезпечна для всіх працюючих, які перебувають в даний момент часу в небезпечній зоні, що створилася.

Класифікатори можливих порушень правил і норм охорони праці розробляються для робітників та інженерно-технічних працівників з урахуванням специфіки конкретних організацій (застосовуваних машин, механізмів, устаткування, видів і методів виконання робіт тощо).

Оцінка стану безпеки праці відбувається залежно від досягнутого значення коефіцієнта безпеки праці – $K_{\text{БП}}$ (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Оцінка стану безпеки праці

Значення $K_{\text{БП}}$	Оцінка стану безпеки праці
1,00 – 0,90	відмінно
0,89 – 0,80	добре
0,79 – 0,70	задовільно
менше 0,70	незадовільно

Значення коефіцієнтів безпеки праці визначаються щомісяця для всіх категорій робітників та службовців.

Величина коефіцієнта безпеки праці робітника $K_{БП}^p$ – це різниця між одиницею і відношенням кількості допущених порушень (a) до їх можливої кількості (A):

$$K_{БП}^p = 1 - a/A. \quad (1)$$

Облік допущених порушень ведеться в журналі оперативного контролю, включаючи порушення правил і норм охорони праці, виявлених під час проведення й інших видів контролю.

Кожне порушення може бути оцінене залежно від його тяжкості, спрямованості профілактичної роботи в балах. Тоді a – сумарна оцінка в балах допущених порушень; A – сумарна оцінка в балах усіх можливих порушень.

Якщо величина $A = 100$ балам, то формула (1) значно спрощується і буде мати вигляд:

$$K_{БП}^p = 1 - 0,01a.$$

Бальна оцінка порушень, що входять до класифікатора дозволяє визначити пріоритети в профілактичній роботі на конкретному відрізку часу в даній організації (підприємстві, підрозділі). Класифікатор повинен затверджуватися на зборах (конференції) трудового колективу при затвердженні Колективного договору і діяти в період його дії, тобто не менше року.

Величина коефіцієнта $K_{БП}$ бригадира – середньоарифметична величина, $K_{БП}^p$ – усіх членів бригади, тобто

$$K_{БП}^{бр} = \sum K_{БП}^p \cdot / \cdot n,$$

де n – кількість членів бригади.

Коефіцієнт безпеки праці бригади – $K_{БП}^б$ є середньоарифметичною величиною коефіцієнтів $K_{БП}^{бр}$ (бригадира) і коефіцієнтів безпеки праці, отриманих бригадою протягом місяця, при проведенні другого і третього ступенів оперативного контролю.

Наприклад, величина $K_{БП}^б = 0,8$; при проведенні оперативного контролю отримано такі оцінки; 0,7; 0,6; 0,8; 0,7; 0,6; тобто є шість оцінок; тоді:

$$K_{БП}^б = 1/6 \cdot 0,8 + 0,7 + 0,6 + 0,8 + 0,7 + 0,6 = 0,7.$$

Аналогічно визначається $K_{БП}^л$ – ланки, якщо вона працює у відриві від бригади.

Коефіцієнт безпеки праці об'єкта – $K_{БП}^{об}$ дорівнює $K_{БП}^б$, якщо на ньому працює одна бригада; якщо бригад m , то

$$K_{БП}^{об} = \frac{\sum K_{БП}^б}{m}.$$

Коефіцієнт безпеки праці лінійних ІТП (майстрів, виконробів тощо) – це середньоарифметична величина відповідних коефіцієнтів підвідомчих бригад з урахуванням особистого внеску в забезпечення безпеки (охорони) праці конкретного керівника, що характеризується величиною коригувального

коефіцієнта – C , що має як позитивні, так і негативні значення (див. додаток 8) залежно від досягнень або недоглядів у роботі,

$$K_{\text{БП}}^{\text{ітп}} = \frac{\sum K_{\text{БП}}^{\text{б}}}{K} \pm C,$$

де K – кількість підвідомчих бригад.

Коефіцієнт безпеки праці дільниці – це середньоарифметична величина відповідних коефіцієнтів об'єктів, які споруджує колектив дільниці:

$$K_{\text{БП}}^{\text{д}} = \frac{\sum K_{\text{БП}}^{\text{б}}}{m} = \frac{\sum K_{\text{БП}}^{\text{об}}}{K}.$$

Значення коефіцієнта безпеки праці начальника дільниці визначається як середньоарифметична величина $K_{\text{БП}}^{\text{д}}$ і коефіцієнта виконавчої дисципліни – $K_{\text{БП}}^{\text{вд}}$ з урахуванням величини коригувального показника:

$$K_{\text{БП}}^{\text{д}} = 0,5(K_{\text{БП}}^{\text{д}} + K_{\text{БП}}^{\text{вд}}) \pm C.$$

Значення $K_{\text{БП}}^{\text{вд}}$ визначається на третьому ступені оперативного контролю за «Класифікатором відповідності вимогам безпеки праці дільниць і діяльності функціональних служб» як відношення числа виконаних вимог до загального числа B в балах пунктів класифікатора. Оскільки сума балів B розділів класифікатора дорівнює 100, величина

$$K_{\text{БП}}^{\text{вд}} = 0,01 \cdot B.$$

Значення $K_{\text{БП}}$ організації визначається як середньоарифметичне значення $K_{\text{БП}}$ підвідомчих підрозділів:

$$K_{\text{БП}}^{\text{бу}} = \frac{\sum K_{\text{БП}}}{L},$$

де L – кількість дільниць (підрозділів).

Значення коефіцієнта безпеки праці для керівників функціональних служб $K_{\text{БП}}^{\text{сл}}$ визначається на першому – третьому ступенях оперативного контролю як середньоарифметична $K_{\text{БП}}^{\text{бу}}$ і коефіцієнта виконавської дисципліни з урахуванням величини C :

$$K_{\text{БП}}^{\text{сл}} = 0,5(K_{\text{БП}}^{\text{бу}} + K_{\text{БП}}^{\text{вд}}) \pm C.$$

Значення $K_{\text{БП}}$ керівників (начальника, головного інженера) визначаються як середньоарифметичні $K_{\text{БП}}^{\text{бу}}$ і коефіцієнта безпеки праці організації $K_{\text{БП}}^{\text{к}}$, отриманого при проведенні комісією організації вищого рівня ступеня оперативного контролю стану безпеки праці:

$$K_{\text{БП}}^{\text{нач}} = 0,5(K_{\text{БП}}^{\text{бу}} + K_{\text{БП}}^{\text{к}}).$$

Методика визначення значення $K_{\text{БП}}$ для структурних підрозділів і функціональних служб організацій вищого рівня і підприємств аналогічна викладеній.

Застосування коефіцієнтів безпеки праці дозволяє кількісно оцінювати не тільки стан умов на робочих місцях бригад, у будівельних організаціях у цілому, але й діяльність інженерно-технічних працівників, спрямовану на створення цих умов, а також здійснювати на цій основі моральне і матеріальне стимулювання всіх категорій працюючих. При цьому отримуються співставні результати роботи різних колективів будівельників за певний відрізок часу.

Практика показала, що цей коефіцієнт може бути прийнятий як критерій при оцінці дієвості СУОП, оскільки він має кількісне вираження, аналіз його динаміки дозволяє визначити справжню ефективність системи, а при його визначенні враховуються всі істотні сторони функціонування системи. Маючи певний фізичний зміст, він зрозумілий і відчутний для керівників виробництва, полегшує порівняння ідеальної ($K_{БП} = 1,0$) і реальної характеристик роботи системи.



3.11. МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Стимул, згідно з трактуванням словника іноземних слів, – це спонукання до дії, спонукальна причина поведінки. При цьому слід зазначити, що «спонукання до дії» може бути як позитивним – винагорода за досягнуті результати, так і негативним – покарання за недогляди в роботі.

Стимулювання охорони праці – неодмінна умова попередження виробничого травматизму та профілактики профзахворювань.

На державному рівні стимулювання охорони праці регулюються законодавчими актами і перед усім Законом “Про охорону праці”, у якому цьому питанню присвячено окремий розділ, та Законом “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

Ці закони визначають, що при розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства за умови досягнення належного стану охорони праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів може бути встановлено знижку. За високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці встановлюється надбавка до розміру страхового внеску.

Згідно ст. 26 Закону “Про охорону праці” роботодавець зобов’язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним чи фізичним особам. Роботодавець також відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

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

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

Таким чином, штрафні санкції, а також збільшені страхові виплати, що повинні здійснюватися роботодавцем у випадку незадовільної роботи з охорони праці, наявності фактів травмування працівників та профзахворювань, сьогодні досить значні, тому змушують його замислитись, що краще: зазнавати величезних збитків, котрі інколи можуть призвести до повного банкрутства, не займаючись охороною праці, чи своєчасно вкласти прийнятні кошти у профілактичні заходи, зберігши при цьому життя та здоров'я людей, та не конфліктувати з Законом.

Справжній власник, безумовно, обере другий варіант.

Серед існуючих стимулюючих заходів, що передбаченні законодавством на рівні підприємства, слід відзначити:

- отримання підприємствами на безповоротній основі фінансової допомоги ФССНВ для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці;
- отримання безкоштовних консультацій і допомоги при створенні та реалізації ефективної системи управління охороною праці;
- диференціацію внесків на державне соціальне страхування, про що вже було сказано раніше.

Не менш важливе значення для забезпечення охорони праці має стимулювання безпечного ведення робіт окремими працівниками. До працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою. В їх основі можуть бути як матеріальні так і моральні стимули.

В сучасних умовах майже в усіх сферах трудової діяльності переважне значення набули саме матеріальні методи заохочення. Економічний механізм управління охороною праці повинен передбачати систему таких стимулів для тих працівників, які сумлінно дотримуються вимог охорони праці, не допускають порушень правил та норм особистої та колективної безпеки, приймають активну і творчу участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підприємстві. Колективний договір (угода) повинен закріплювати різного роду моральні і матеріальні заохочення цих працівників: оплата праці, премії (у тому числі спеціальні заохочувальні премії за досягнення високого рівня охорони праці), винагороди за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці.

Велику користь дає преміювання робітників бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У випадку

наявності небезпечних та шкідливих виробничих чинників, що постійно загрожують здоров'ю працівника, йому рекомендується виплачувати надбавку за підвищену обережність. Водночас необхідно пам'ятати про те, що підрядну й акордну оплату неприпустимо застосовувати на роботах з підвищеною безпекою, оскільки в даному випадку підвищення продуктивності може йти на шкоду безпеці.

Узагальнена схема методів стимулювання охорони праці на підприємстві представлена на рис. 3.9.

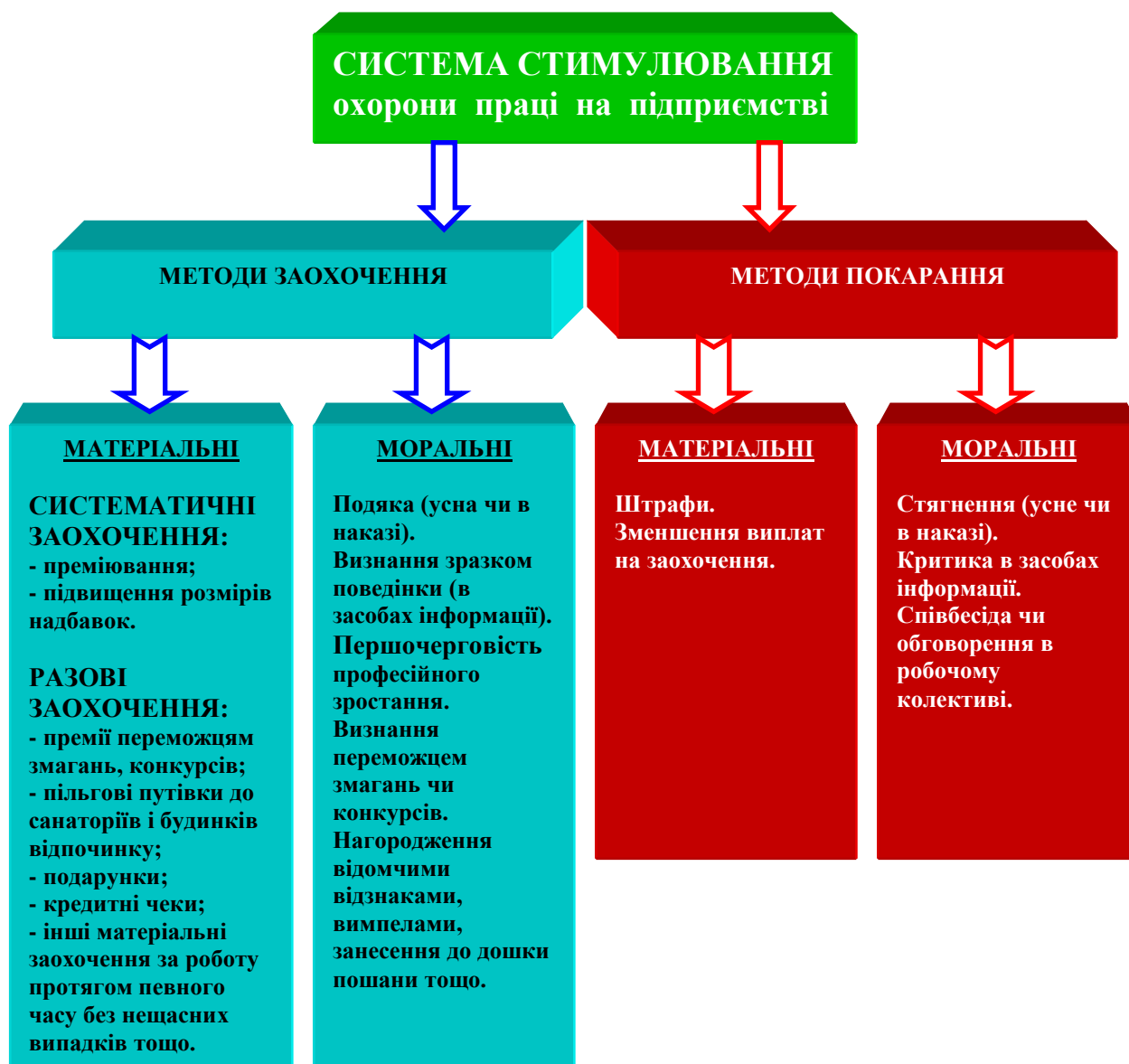


Рис. 3.9. Узагальнена схема методів стимулювання охорони праці на підприємстві

Необхідно пам'ятати, що система матеріального стимулювання повинна бути побудована за двома основними пунктами:

1) одержання премії повинно бути не випадковістю, а результатом цілеспрямованої діяльності;

2) розмір премії повинен бути досить високим, щоб визначити мотивацію до її одержання.

До працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь і ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються Колективним договором (угодою, трудовим договором).

Стимулювання діяльності із створення і підтримання високого рівня охорони праці здійснюється з метою активізації повсякденної профілактичної роботи, підвищення матеріальної зацікавленості і відповідальності робітників, службовців (інженерно-технічних працівників і спеціалістів), керівників виробничих і структурних підрозділів, функціональних служб.

Основними критеріями стимулювання діяльності з охорони праці є статистичні показники виробничого травматизму, профзахворювань; оперативні оцінки стану безпеки праці у виробничих підрозділах, а також оцінки діяльності з забезпечення безпеки праці структурних підрозділів, функціональних служб, обумовлених величинами коефіцієнтів безпеки праці – $K_{БП}$.

За наявністю випадків виробничого травматизму (профзахворювань) величина коефіцієнта безпеки праці особам, відповідальним за забезпечення праці на дільниці, де ці випадки мали місце, може бути знижена до нуля відповідно до ступеня їх провини, підтвердженого комісією з розслідування нещасних випадків (профзахворювань).

Матеріальне стимулювання передбачає:

– заохочення переможців оглядів-конкурсів з охорони праці, кращих працівників і колективів у цілому за досягнуті високі показники, плідну діяльність в сфері охорони праці у вигляді грошових премій, коштовних подарунків;

– коректування розмірів премій залежно від стану безпеки праці;

– надання пільгових, безкоштовних путівок у будинки відпочинку, санаторії, профілакторії тощо.

Матеріальне стимулювання здійснюється за рахунок фондів охорони праці підприємств.

За допущені порушення правил і норм охорони праці, трудової і виробничої дисципліни здійснюється депреміювання відповідно до Положення, прийнятого при затвердженні Колективного договору (угоди, трудового договору).

Заходи матеріального стимулювання поширюються на робітників, службовців, керівників функціональних служб, виробничих і структурних підрозділів, до функціональних обов'язків яких входить забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Працівникам служби охорони праці розмір премії знижується лише за невиконання ними своїх функціональних обов'язків (у балах):

- на 0,05 – за кожен невиконаний пункт функціональних обов'язків;
- на 0,25 – за кожен нещасний випадок, якщо він відбувся як наслідок відсутності або невірних рішень, прийнятих у погодженому службою ОП проекті виконання робіт (ПВР);

- на 0,25 – за кожну інструкцію з техніки безпеки для посадових осіб, що одержала незадовільну оцінку.

Розмір премії не зменшується, якщо провина служби охорони праці в нещасному випадку не встановлена.

Розподіл преміального фонду всередині бригад здійснюється з урахуванням особистих коефіцієнтів безпеки праці, причому як рівень відліку приймається середній рівень $K_{БП}$ по бригаді. Особи, що мають $K_{БП}$ нижче середнього рівня – депреміюються, а отримані при цьому кошти використовують на заохочення осіб, що мають $K_{БП}$ вище за середнє значення рівня. Рішення щодо депреміювання приймають на раді бригади за участю представників адміністрації і служби охорони праці.

Розмір премії робітнику за підсумками роботи за місяць, у випадку досягнення ним високого рівня безпеки праці, може бути збільшений, але не більше ніж на 50%; у разі допущення порушень різного ступеня тяжкості розмір премії може бути зменшений до нуля.

Дільницям, що мають $K_{БП}$ вище за середній по організації, розмір премії може бути збільшений на 25%, а колективам, що мають $K_{БП}$ нижче середнього, – зменшений на ту ж величину.

Аналогічний перерозподіл преміального фонду може вироблятися між бригадами дільниць, робітниками конкретних бригад.

У випадку одночасного досягнення декількома бригадами високого рівня безпеки праці з фонду охорони праці підприємства їм виплачується надбавка до основної премії за виробничі результати в розмірі до 25% при $K_{БП} = 0,90-1,00$ і 15% при $K_{БП} = 0,80-0,89$. Розмір премії залишається незмінним, якщо коефіцієнт безпеки праці окремого працівника або колективу будівельників у цілому дорівнює його середньому значенню.

Стимулювання лінійних ІТП (майстрів, виконробів, старших виконробів, начальників дільниць; начальників автоколон і механіків, що працюють у відриві від основної бази), службовців здійснюється щомісяця з фонду охорони праці за досягнутий рівень безпеки праці (у підвідомчих бригадах) і рівень особистої виконавської дисципліни.

Розмір премій може збільшуватися або зменшуватися залежно від величини коефіцієнта до 25%.

У разі одержання незадовільної оцінки за стан безпеки праці і реалізацію функціональних обов'язків лінійні ІТП, службовці, керівники функціональних служб і структурних підрозділів можуть позбавлятися до 50% премії відповідно до Положення про преміювання, прийнятого при затвердженні Колективного договору (угоди, трудового договору).

Робітники, лінійні ІТП, службовці і керівники організацій, що одержали протягом трьох кварталів у році оцінки «відмінно» або «добре» і не мали незадовільних оцінок, брали участь в оглядах-конкурсах тощо, за підсумками роботи одержують надбавку до основної премії (за виробничо-господарську діяльність) у розмірі до 15%.

Якщо основна премія за підсумками роботи за рік зазначеному контингенту осіб не нараховується, то їх преміювання за досягнення в сфері охорони праці

здійснюється відповідно до Положення, прийнятого при затвердженні Колективного договору.

У разі одержання незадовільної оцінки окремим робітником або бригадою в цілому вони депремійуються за результатами виробничої діяльності на 100%.

Премії не нараховуються:

- особам, винним у нещасних випадках, або тим, що отримали незадовільну оцінку за виконання своїх функціональних обов'язків;
- працівникам, що одержали персональні стягнення протягом звітного періоду за грубі порушення норм і правил охорони праці, функціональних обов'язків, технологічної, трудової і виробничої дисципліни;
- бригадам, у яких сталися випадки виробничого травматизму, а також тим, що отримали незадовільну оцінку за звітний період.

Контроль об'єктивності (правильності) визначення величин коефіцієнтів безпеки праці покладається на службу охорони праці. У випадку завищення $K_{БП}$ винні керівники робіт (бригадири, майстри, виконроби, начальники дільниць) можуть бути частково депремійовані адміністрацією за згодою з профкомом організації; випадок повторного порушення спричиняє позбавлення премії в повному обсязі, тобто на 100%.

Економічна відповідальність окремих осіб, виробничих і структурних підрозділів, функціональних служб встановлюється залежно від ступеня їх провини, що визначається адміністрацією організації на підставі висновку комісії з розслідування нещасного випадку (профзахворювання, аварії), висновку органу державного нагляду і (або) комісії профкому з охорони праці.

Якщо травма (інший вид збитку) була нанесена як наслідок незабезпечення адміністрацією безпечних умов праці, то провина організації вважається доведеною.

Якщо нещасний випадок є наслідком не тільки недостатнього забезпечення безпеки праці, але і неправильних дій (бездіяльності) самого потерпілого (або іншої особи), то останні теж залучаються до матеріальної відповідальності – відшкодування нанесеного збитку (змішана відповідальність).

Розміри економічних санкцій до порушників норм і правил охорони праці затверджуються при укладанні Колективного договору і діють протягом терміну його дії.

Рішення щодо морального і матеріального стимулювання приймаються на спільних нарадах адміністрації і профкомів підрозділів (організацій) і оформляються у вигляді наказів.

Стимулювання керівників організацій (начальників, їх перших заступників) здійснюється організаціями вищого рівня.

Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовувалось в нашій країні і яке успішно використовують закордонні фірми.

Моральне стимулювання – форма громадської оцінки діяльності того або іншого працівника, а також підрозділу в цілому.

Можливе застосування таких форм морального стимулювання:

– для робітників та службовців – оголошення подяки (стягнення) по організації (підприємству), вручення спеціальних вимпелів, дипломів, нагородження Почесною грамотою; надання чергової проф.відпустки в бажаний період року; позачергове виділення путівок у будинки відпочинку, санаторії тощо;

– для трудових колективів – присвоєння звання «Краща бригада (дільниця) з охорони праці» із врученням перехідного вимпела;

– для організації (підприємства) – «Краща організація (підприємство) з охорони праці».

Стимулювання може проводитися за підсумками роботи за квартал, півріччя, рік.

Прийнята форма морального заохочення визначається наказом по організації.



3.12. НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКА ЗНАНЬ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

. Навчання, системне та систематичне підвищення рівня знань працівників на виробництві – один з основних принципів державної політики в галузі охорони праці, фундаментальна основа виробничої безпеки та санітарії, необхідна умова удосконалення управління охороною праці і забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

До основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій та методологічних основ діючої в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці належать:

▪ наступність та безперервність навчання з питань та охорони праці усіх вікових категорій населення України;

▪ навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих;

▪ навчання з питань охорони праці студентів вищих навчальних закладів освіти та учнів професійно-технічних закладів освіти;

▪ навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, при прийнятті на роботу та в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботах, де є потреба у професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт.

Основним нормативним документом, що встановлює порядок та види навчання і перевірки знань з охорони праці є “Типове положення про навчання з питань охорони праці”, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 17.02.99 р. №27. Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, асоціаціями, концернами,

корпораціями, іншими об'єднаннями підприємств, 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, розроблюються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими повинні бути ознайомлені працівники.

Навчання з питань охорони праці та відповідна перевірка знань можуть проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних технічних засобів навчання: аудіовізуальних засобів, комп'ютерних навчально-контролюючих систем, комп'ютерних тренажерів тощо.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за тими нормативними актами про охорону праці, додержання яких входить до їх службових обов'язків. Відповідальність за організацію і здійснення навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці покладається на керівника підприємства, в структурних підрозділах (цеху, дільниці, лабораторії, майстерні тощо) – на керівників цих підрозділів, а контроль – на службу охорони праці.

Контроль за дотриманням вимог Типового положення про навчання з питань охорони праці здійснюють органи державного нагляду за охороною праці та служби охорони праці центральних та місцевих органів виконавчої влади.

Навчання та перевірка знань із питань охорони праці охоплює усі категорії працівників на майже усіх етапах їх діяльності

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.

Особи, 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. Підготовка працівників для виконання робіт з підвищеною небезпекою здійснюється тільки в закладах освіти (професійно-технічні училища, навчально-курсівні комбінати, центри підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, в тому числі створені на підприємствах, тощо), які одержали ліцензію Міносвіти та дозвіл спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці на провадження такого навчання. Для решти робіт підготовка, перепідготовка працівників за професіями можуть здійснюватися як в закладах освіти, так і на підприємстві.

Організація навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників при підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації на підприємстві здійснюється працівниками служби кадрів або іншими спеціалістами, яким керівником підприємства доручена організація цієї роботи.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Тематичний план і програма навчання з питань охорони праці цієї категорії працівників складаються на основі Типового положення з урахуванням вимог охорони праці для конкретних галузей і виробництв.

Керівники підприємств, виробничих, науково-виробничих об'єднань чисельністю понад 500 працівників проходять навчання та перевірку знань у Головному навчальному центрі спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Комісію з перевірки знань цієї категорії посадових осіб очолює Голова (заступник Голови) даного органу.

Керівники інших підприємств, установ і організацій, виробничих та науково-виробничих об'єднань незалежно від форм власності та характеру виробничої діяльності, їх заступники, виконання службових обов'язків яких пов'язано з організацією безпечного ведення робіт, керівники основних виробничо-технічних служб проходять навчання з питань охорони праці в галузевих (відомчих) навчальних закладах, а в разі їх відсутності - у навчальних закладах, які в установленому порядку одержали дозвіл відповідних структур спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці на проведення відповідного навчання.

Перевірка знань цієї категорії посадових осіб і спеціалістів проводиться комісією відповідного вищестоячого органу, склад якої затверджується наказом керівника. Очолює комісію заступник керівника цього органу, в службові обов'язки якого входить управління охороною праці, або керівник служби охорони праці цього органу. До складу комісії входять представники органів державного нагляду за охороною праці та відповідних профспілок. До складу комісії можуть залучатися викладачі охорони праці того навчального закладу, де проводилося навчання.

Інші посадові особи і спеціалісти, включені до ДНАОП 0.00-8.01-93 проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці до початку роботи і періодично раз на три роки безпосередньо на підприємстві.

Посадові особи і спеціалісти невеликих підприємств, де немає можливості провести навчання безпосередньо на підприємстві та створити комісію з перевірки знань з питань охорони праці, а також приватні підприємці, що використовують найману працю, проходять навчання і перевірку знань у навчальних закладах, які отримали відповідний дозвіл спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Допускається навчання цієї категорії посадових осіб і спеціалістів у порядку самостійної освіти, тоді перевірка їх знань проводиться в комісіях місцевих органів виконавчої влади або у відповідних структурах спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Керівники підприємств, виробничих та науково-виробничих об'єднань, а також посадові особи цехів, дільниць, виробництв, де сталася техногенна аварія чи катастрофа, повинні протягом місяця пройти позачергове навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Позачергове навчання та перевірка знань з питань охорони праці проводиться також при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів

про охорону праці; при введенні в експлуатацію нового устаткування або впровадженні нових технологічних процесів; при переведенні працівника на іншу роботу або призначенні його на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці; а також на вимогу працівника органу державного нагляду за охороною праці, вищої господарської організації або місцевого органу виконавчої влади, якщо виявлено незнання нормативних актів про охорону праці у працівників.

Посадові особи і спеціалісти, в службові обов'язки яких входить безпосереднє виконання робіт підвищеної небезпеки (ДНАОП 0.00-8.02-93) та робіт, що потребують професійного добору (ДНАОП 0.03-8.06-94), при прийнятті на роботу проходять на підприємстві попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці стосовно конкретних виробничих умов, а надалі – періодичні перевірки знань у строки, встановлені відповідними нормативними актами про охорону праці, але не рідше одного разу на рік.

Програми попереднього спеціального навчання з питань охорони праці розроблюються відповідними службами підприємства з урахуванням конкретних виробничих умов і відповідних їм чинних нормативних актів про охорону праці та затверджуються його керівником.



3.13. ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Покращення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на конкретному підприємстві може мати не лише соціальний, але й економічний ефект, адже результати охорони праці ведуть до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, зменшення плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних із виробничим травматизмом та захворюваністю працівників тощо.

Однак з іншого боку реалізація заходів, спрямованих на покращення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на виробництві вимагає відповідних затрат і часто досить суттєвих, що веде до збільшення собівартості продукції, зменшення доходів, а це негативно сприймається багатьма роботодавцями, а іноді і найманими працівниками, які вважають такі витрати марними.

Таким чином, на будь-якому підприємстві *в галузі охорони праці існує три основні проблеми економічного характеру. Перша проблема* – це оцінка затрат на охорону праці взагалі та затрат на окремі її складові. *Друга проблема* стосується визначення ефективності затрат на попередження нещасних випадків та професійних захворювань, оптимізації витрат та інші економічні обґрунтування. *Третя проблема* – це стимулювання та фінансування охорони праці на підприємстві.

Вирішення першої із зазначених проблем, зокрема, щодо *визначення “вартості” нещасних випадків та професійних захворювань*, суттєво для

усвідомлення серйозності та значущості затрат, породжених травматизмом, як на рівні підприємства, так і на рівні галузі та держави, що є спонукальним мотивом посилення профілактики у сфері охорони праці. Навіть орієнтовні значення показують, що суто економічні збитки від травматизму і професійної захворюваності настільки масштабні (від 2 до 6 % валового національного продукту країни), що варті постійної уваги і є найдійовішим чинником посилення профілактичної діяльності на всіх рівнях управління охороною праці.

Актуальність вирішення проблеми *ефективності затрат попередження нещасних випадків та професійних захворювання, оптимізації витрат та інших економічних обґрунтувань в охороні праці* полягає в тому, що цілісне уявлення про користь від охорони праці, є одним із способів мотивації, адже прибуток має вирішальне значення в підприємницькій діяльності. Тому визначення економічної ефективності є одним із способів переконання (мотивації) роботодавця у корисності, вигідності для нього вкладення коштів в охорону праці.

Однозначності відносно економічної ефективності профілактичних заходів з охорони праці у нас і за кордоном не спостерігається. Виділяється щонайменше три підходи стосовно можливості та необхідності оцінок ефективності в охороні праці. Перший із них полягає в тому, що профілактичні заходи мають бути прибутковими (принаймні, не збитковими). Другий підхід, навпаки, заперечує можливість економічної оцінки заходів з охорони праці взагалі. Третій підхід, найбільш реальний, полягає у тому, що лише частина заходів може приносити економічну віддачу, яку можна визначити, а інші частина заходів однозначно не вигідна.

Незважаючи на певний різнобіт думок щодо ефективності профілактичної діяльності в охороні праці, важливість визначення економічної ефективності охорони праці, як одного з мотивів поліпшення стану безпеки виробництва, знаходить усе більше прихильників.

Третя економічна проблема охорони праці, на яку останнім часом звертається посилена увага вітчизняних та закордонних фахівців, – це *проблема стимулювання та фінансування*. На відміну від традиційного вітчизняного уявлення про стимулювання як метод впливу на найманих працівників, за кордоном це поняття трактується ширше і стосується не лише внутрішніх аспектів роботи з охорони праці на підприємстві, а й стимулювання роботодавця (зовнішні щодо підприємства економічні стимули).

Одним із основних способів зовнішнього стимулювання охорони праці на підприємстві є застосування диференційованих страхових внесків при страхуванні нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та гнучка система знижок-надбавок до страхових тарифів, що мають реагувати на зміни стану охорони праці на підприємстві, в галузі та в державі загалом. Інвестиційні та податкові механізми впливу на роботодавця в даний час не так поширені, але їх пропонується посилити в майбутньому.

Особливістю внутрішнього стимулювання є те, що це безперечно корисний механізм мотивації до поліпшення безпеки праці та виробничого середовища. Але слід враховувати, що роботодавці можуть застосовувати його як штучну панацею, з метою приховати відсутність на підприємстві повноцінної системи управління

охороною праці, тобто не як елемент цієї системи, а як її підміну. Крім того, в разі застосування на підприємстві механізму стимулювання з питань охорони праці, серед працівників та керівників різного рівня під впливом цього механізму може виникати спокуса приховання як нещасних випадків, так і аварій через побоювання втрати премії чи інших матеріальних вигод.

Для вирішення вищезгаданих проблем економічного характеру в галузі охорони праці на практиці застосовуються відповідні механізми, серед яких провідне місце займають економічні методи управління охороною праці на виробництві.

Економічні методи управління охороною праці в широкому розумінні цього поняття – це не лише методи, а система методів, форм, засобів і заходів впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням економічних законів та економічних інтересів усіх учасників виробничого процесу і суспільства в цілому для досягнення головної мети охорони праці: створення безпечних умов праці й збереження життя та здоров'я людини в процесі трудової діяльності.

Економічні методи спрямовані на створення умов, які мають стимулювати діяльність підприємств і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів та власників підприємств. На відміну від правових та адміністративних методів управління, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці і потребують впровадження жорсткого контролю щодо їх виконання, економічні методи є більш ліберальними, так як базуються не на страху покарання, а на економічних вигодах того, до кого вони застосовуються. Тобто, економічні методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава, як гарант прав найманих працівників, із використанням НПАОП та спеціально створених інституцій формує такі умови господарювання для роботодавців (власників), що їм стає вигідніше спрямовувати ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і безпеки праці, ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію інших наслідків неналежного стану гігієни та безпеки праці і виробничого середовища.

У СУОП можна виділити кілька принципових аспектів застосування економічних методів. Перший із них полягає у тому, що виділяються економічні методи, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів (внутрішні, що запроваджуються на підприємстві або зовнішніх, що вводяться централізовано). До цих методів відносяться різного роду системи стимулювання охорони праці на підприємстві, централізовані системи стимулювання власників підприємств (штрафи, знижки-надбавки до страхових тарифів тощо). Іншими словами, це методи, які базуються на прямій та очевидній економічній вигоді особи чи групи осіб, до яких застосовуються економічні стимули за виконання вимог охорони праці (робиш так, як вимагає система стимулювання – отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру і, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – зменшуєш свої вигоди).

Інша група економічних методів управління охороною праці – це методи, які базуються не на прямій та очевидній вигоді, а на глибинних особливостях

економічних законів та на непрямих стимулах. Для цієї групи характерним є те, що сам економічний стимул прихований і проявляється, як правило, через певний ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків. Наприклад, для отримання деяких ліцензій підприємство має пред'явити відповідний дозвіл органів державного нагляду за охороною праці. На перший погляд це чисто адміністративний захід, але в основі його лежить економічний стимул: не пройдеш процедуру отримання дозволу – не будеш мати ліцензії, не будеш мати ліцензії – не зможеш виконувати ту чи іншу роботу, а, отже, не матимеш бажаного економічного результату (вигоди). Тому адміністративно-правовий метод управління в кінці ланцюжка причинно-наслідкових зв'язків стає по суті економічним. Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямой дії, оскільки певним чином стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування).

У залежності від того, до кого застосовуються економічні стимули, виділяється зовнішнє та внутрішнє стимулювання. Тому й економічні методи управління охороною праці за ознакою суб'єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування. Інструментами економічного впливу держави на роботодавця є кредитна, податкова, інвестиційна, страхова політика, прямі субсидії для поліпшення стану умов і безпеки праці та політика штрафних санкцій. У відповідності з цим, економічні методи управління охороною праці можуть бути реалізовані шляхом:

- створення сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці;
- надання податкових пільг;
- запровадження таких умов для інвестування оновлення та модернізації виробничих фондів, які обов'язково враховували вимоги безпеки праці та виробничого середовища;
- забезпечення функціонування системи обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на основі прямого зв'язку між рівнями травматизму, профзахворюваності, стану умов і безпеки праці та страховими внесками підприємств;
- нормативно-правових вимог, які регламентують застосування штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- забезпечення державного фінансування наглядової, консультаційної, дозвільної та основних напрямків науково-дослідної роботи з питань охорони праці;
- фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.

Економічний вплив на найманих працівників в сфері охорони праці здійснюється за допомогою договірної регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати чи взагалі через систему управління підприємством (фірмою).

Оцінка затрат на охорону праці

Затрати, пов'язані з охороною праці на підприємстві, це в першу чергу:

- *затрати на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок травм і професійних захворювань;*
- *затрати на пільги та компенсації за важку роботу та роботу в шкідливих умовах;*
- *затрати на профілактику травматизму та захворювань;*
- *затрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;*
- *затрати на виплату штрафів та інших відшкодувань.*

Розглядаючи зазначені затрати за їхньою доцільністю, їх можна поділити на доцільні, частково доцільні та недоцільні затрати.

Доцільні затрати спрямовані на збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення працездатності. Ці затрати не лише забезпечують поліпшення умов праці, а й сприяють зростанню її продуктивності.

Частково доцільними вважаються витрати на пільги та компенсації за несприятливі умови праці. Ці затрати зменшують негативний вплив шкідливих виробничих факторів на працюючих, але в той же час їх краще уникнути шляхом приведення умов праці до нормативних.

Недоцільні затрати – це додаткові до страхових затрати на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок травм і профзахворювань, витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків, витрати на штрафні санкції та інші відшкодування. Такі затрати обумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо. Безумовно, що частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

Класифікація затрат з охорони праці на підприємстві по групах і видам витрат наведена нижче у таблиці 3.1.

Ця класифікація є загальною, у ній відображені основні групи та види витрат. Якщо на підприємстві є інші специфічні види працезахоронних витрат, то вони також можуть бути враховані за аналогічною схемою.

Із наведених у табл. 3.1 витрат доцільними є витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань $\sum_{K=1}^3 B_K$, які можна вважати прямим вкладанням в охорону праці. Решта витрат, а саме, додаткові до страхових витрати на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок травм і профзахворювань $\sum_{k=1}^6 T_k$, пільги і компенсації працюючим у важких і шкідливих умовах $\sum_{K=1}^7 P_K$, витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків $\sum_{K=1}^5 G_K$, штрафи та інші примусові відшкодування $\sum_{k=1}^5 W_k$ є недоцільними або ж частково доцільними.

Таблиця 3. 1

Перелік можливих затрат підприємства на охорону праці

Номер групи витрат	Назва та позначення груп витрат	Назва різновиду витрат	Позначення складових витрат
I	Додаткові до страхових відшкодування потерпілим унаслідок травм і професійних захворювань $\sum_{k=1}^6 T_k$	Тимчасова непрацездатність; Одноразова допомога (включаючи членів родин і утриманців загиблих); Відшкодування витрат лікувальним установам; Санаторно-курортне обслуговування; Витрати на соціальну допомогу інвалідам; Інші оплати	T ₁ T ₂ T ₃ T ₄ T ₅ T ₆
II	Пільги і компенсації працюючим у важких і шкідливих умов праці $\sum_{k=1}^7 P_k$	Додаткові відпустки; Скорочений робочий день; Лікувально-профілактичне харчування; Надання молока чи інших рівноцінних продуктів; Підвищені тарифні ставки; Доплати за умови й інтенсивність праці; Пенсії на пільгових умовах	P ₁ P ₂ P ₃ P ₄ P ₅ P ₆ P ₇
III	Витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань $\sum_{k=1}^3 B_k$	Витрати на працезохоронні заходи за колективним договором; Витрати підприємства на додаткові до колективного договору працезохоронні заходи; Витрати на працезохоронні заходи з інших джерел фінансування	B ₁ B ₂ B ₃
IV	Витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків на виробництві $\sum_{k=1}^5 \Gamma_k$	Вартість зіпсованого устаткування, інструментів, зруйнованих будівель, споруд; Витрати на порятунок потерпілих, розслідування нещасних випадків, транспорт, зв'язок тощо; Виплати заробітної плати і доплати за час вимушених простоїв; Вартість ремонту частково зіпсованого устаткування, машин і механізмів, будівель і споруд; Вартість підготовки та перепідготовки працівників замість вибулих унаслідок загибелі чи інвалідності	Г ₁ Г ₂ Г ₃ Г ₄ Г ₅

V	Штрафи та інші відшкодування $\sum_{\kappa=1}^5 Ш_{\kappa}$	Штрафи підприємства, установи або організації за недотримання нормативних вимог охорони праці;	Ш ₁
		Штрафи працівників за порушення законодавчих актів та інших нормативних актів з охорони праці;	Ш ₂
		Компенсації за час змушеного простою через небезпеку виконання робіт, а також зупинку робіт органами державного нагляду за охороною праці;	Ш ₃
		Штрафи, пеня, виплати за недотримання договірних зобов'язань з іншими підприємствами;	Ш ₃
		Компенсаційні виплати за ураження населення, житлового фонду, частки майна і забруднення навколишнього середовища; Інші санкції	Ш ₄
			Ш ₅

Визначення ефективності заходів і засобів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності

У загальному вигляді показник ефективності витрат підприємства на заходи з охорони праці (E) визначається відношенням величини річної економії від поліпшення умов та безпеки праці до суми вкладень підприємства в заходи з охорони праці, тобто:

$$E = \frac{E_p}{B}, \quad (3.1)$$

де: E_p – річна економія (економічний ефект) від поліпшення умов і безпеки праці на підприємстві (прибуток чи зменшення збитків);

B – загальні вкладення підприємства в заходи з охорони праці ($\sum_{\kappa=1}^3 B_{\kappa}$).

Визначення ефективності витрат підприємства на охорону праці передбачає врахування двох альтернативних класифікацій економії від поліпшення умов та безпеки праці:

- за економічними показниками, обов'язковими для обліку та звітності;
- за показниками, що базуються на зіставленні зміни основних соціально-економічних результатів за певний час (зменшення травматизму, захворюваності, розміру пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах, скорочення плинності кадрів тощо).

Річна економія від поліпшення умов та безпеки праці на підприємстві за економічними показниками, обов'язковими для обліку та звітності (E_p) визначається за формулою

$$E_p = \left(\sum_{\kappa=1}^6 T_{\kappa Д} + \sum_{\kappa=1}^6 T_{\kappa П} \right) + \left(\sum_{\kappa=1}^7 П_{\kappa Д} + \sum_{\kappa=1}^7 П_{\kappa П} \right) + \left(\sum_{\kappa=1}^5 Г_{\kappa Д} + \sum_{\kappa=1}^5 Г_{\kappa П} \right) + \left(\sum_{\kappa=1}^5 Ш_{\kappa Д} + \sum_{\kappa=1}^5 Ш_{\kappa П} \right), \quad (3.2)$$

де: $\sum_{\kappa=1}^6 T_{\kappa Д}$, $\sum_{\kappa=1}^6 T_{\kappa П}$ – суми додаткових до страхових витрат на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок отриманих на виробництві травм і професійних захворювань;

$\sum_{\kappa=1}^7 П_{\kappa Д}$, $\sum_{\kappa=1}^7 П_{\kappa П}$ – суми витрат на пільги і компенсації за незадовільні умови праці;

$\sum_{\kappa=1}^5 Г_{\kappa Д}$, $\sum_{\kappa=1}^5 Г_{\kappa П}$ – суми витрат на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків на виробництві;

$\sum_{\kappa=1}^5 Ш_{\kappa Д}$, $\sum_{\kappa=1}^5 Ш_{\kappa П}$ – суми штрафів та інших примусових відшкодувань, пов'язаних з аваріями і нещасними випадками на виробництві;

$Д$, $П$ – індекси, що показують значення наведених витрат відповідно “до” й “після” впровадження заходів щодо поліпшення умов та безпеки праці.

Класифікацію річної економії підприємства від поліпшення умов та безпеки праці за показниками, що базуються на зіставленні основних соціально-економічних результатів поліпшення умов праці, можна представити у вигляді, наведеному в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Структура річної економії підприємства від поліпшення умов та безпеки праці

Найменування групи показників економії	Складові річної економії
Економія від зменшення професійної захворюваності	- заробітна плата; - зниження собівартості продукції; - зменшення виплат по тимчасовій непрацездатності
Економія від зменшення випадків травматизму	- заробітна плата; - зниження собівартості продукції; - зменшення виплат по тимчасовій непрацездатності
Економія від зниження плинності кадрів	- зниження собівартості продукції; - збільшення прибутку; - витрати на підготовку кадрів
Економія від скорочення пільг і компенсацій за роботу в небезпечних і шкідливих умовах	- заробітна плата; - витрати на лікувально-профілактичне харчування; - витрати на безкоштовне надання молока чи інших рівноцінних харчових продуктів

Розрахунок економії за показниками, що базуються на зіставленні зміни основних соціально-економічних результатів за певний час (рівня травматизму, захворюваності, розміру пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах, скорочення плинності кадрів тощо) здійснюється за наступною схемою:

1. Скорочення витрат робочого часу за рахунок зменшення рівня захворюваності (аналогічно для травматизму) за визначений час (ΔD) визначається за формулою:

$$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \cdot \mathcal{C}_3, \quad (3.3)$$

де: D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через хвороби або травми на 100 працюючих відповідно до і після впровадження заходів;

\mathcal{C}_3 – річна загальна середньооблікова чисельність працівників, чол.

2. Річна економія зарплати за рахунок підвищення продуктивності праці при зменшенні рівня захворюваності і травматизму (E_3):

$$E_3 = \frac{\Delta W \cdot \mathcal{Z}_p}{100} \cdot \mathcal{C}_{cp}, \quad (3.4)$$

де: \mathcal{Z}_p – середньорічна заробітна плата одного працівника разом з відрахуваннями на соцстрахування;

\mathcal{C}_{cp} – середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу;

ΔW – підвищення (збільшення) продуктивності праці.

3. Підвищення продуктивності праці (ΔW) визначається за формулою:

$$\Delta W = \frac{\Delta D \cdot \mathcal{Z}_e}{P_n}, \quad (3.5)$$

де: \mathcal{Z}_e – вартість виготовленої товарної продукції за зміну на одного працівника промислово-виробничого персоналу;

P_n – вартість річної товарної продукції підприємства.

4. Річна економія на собівартості продукції за рахунок зменшення умовно постійних витрат (E_c):

$$E_c = \frac{Y \cdot \Delta D \cdot \mathcal{Z}_e}{P_n}, \quad (3.6)$$

де: Y – умовно-постійні витрати у виробничій собівартості річного обсягу товарної продукції.

5. Економія за рахунок зменшення виплат допомоги по тимчасовій непрацездатності (E_{cc}):

$$E_{cc} = \Delta D \cdot P_d, \quad (3.7)$$

де: P_d – середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності.

6. Річна економія за рахунок зменшення рівня захворюваності (E_{pz}) визначається за формулою:

$$E_{pz} = E'_3 + E'_c + E'_{cc}, \quad (3.8)$$

де: E'_3, E'_c, E'_{cc} – складові розраховані за формулами (3.4), (3.6), (3.7) за рівнем захворюваності.

7. Аналогічно можна визначити річну економію за рахунок зниження рівня травматизму (E_{pt}):

$$E_{PT} = E'_3 + E'_c + E'_{cc}, \quad (3.9)$$

де: E'_3, E'_c, E'_{cc} – відповідно складові економії по травматизму, розраховані за формулами (3.4), (3.6), (3.7).

8. При необхідності розрахунку економії від зменшення плинності кадрів замість формули (3.3) використовується залежність:

$$\Delta D_{плин} = \Psi_{31} - \Psi_{32} \bar{D}_n, \quad (3.10)$$

де: $\Delta D_{плин}$ – зменшення рівня плинності кадрів;

Ψ_{31}, Ψ_{32} – кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через незадовільні умови праці відповідно до і після впровадження комплексу працезохоронних заходів;

\bar{D}_n – середня тривалість перерви в роботі звільненого при переході з одного підприємства на інше.

Економія за формулою (3.4) не розраховується, тобто в схемі розрахунку економії витрат від зменшення плинності кадрів використовується залежність (3.6), а також (3.8) чи (3.12), у яких:

$$E'_3 = E'_c = E'_{cc} = E''_{cc} = 0. \quad (3.11)$$

9. Розрахунок економії від зменшення пільг і компенсацій за роботу в незадовільних умовах у зв'язку із скороченням чи повною відміною оплати за підвищеними тарифними ставками, надання додаткової відпустки і скороченого робочого дня виконується по кожному з перерахованих видів пільг шляхом співставлення відповідних даних (кількість працівників, що користуються пільгами, мають підвищений розмір середньорічної чи середньогодинної заробітної плати тощо) у базовому і планованому періодах як наведено нижче (пп. 10-14).

10. Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скасуванням скороченого робочого дня (E_{CD}):

$$E_{CD} = Z_r \Phi_d (\Psi'_{CD} d_1 - \Psi''_{CD} d_2), \quad (3.12)$$

де: Z_r – середня оплата однієї години роботи працівника;

Φ_d – кількість робочих днів (змін) на одного працівника в рік;

Ψ'_{CD}, Ψ''_{CD} – кількість працівників, що мають право на скорочений робочий день відповідно до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці;

d_1, d_2 – кількість годин, на які скорочено робочий день через незадовільні умови праці відповідно до і після запровадження відповідних заходів.

11. Економія фонду заробітної плати у зв'язку із скороченням чи повним скасуванням додаткової відпустки (E_{DV}):

$$E_{DV} = Z_d (\Psi'_{DV} D'_V - \Psi''_{DV} D''_V), \quad (3.13)$$

де: Z_d – середньоденна оплата праці одного працівника;

$Ч'_{ДВ}, Ч''_{ДВ}$ – чисельність працівників, що мають право на додаткову відпустку до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці;

$Д'_{В}, Д''_{В}$ – середня тривалість додаткової відпустки одного працівника, що має на неї право до і після впровадження заходів.

12. Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скороченням чисельності працівників, що мають право на підвищення тарифу за роботу у важких, шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці $E_{ТС}$:

$$E_{ТС} = \Phi_C \left[3_{ГВ} (Ч'_{В} - Ч''_{В}) + 3_{ГП} (Ч'_{П} - Ч''_{П}) \right], \quad (3.14)$$

де: Φ_C – ефективний фонд робочого часу;

$3_{ГВ}$ – середньогодинна тарифна ставка працівників при відрядній оплаті праці за роботу в незадовільних умовах;

$3_{ГП}$ – середньогодинна тарифна ставка працівників при погодинній оплаті за роботу в незадовільних умовах;

$Ч'_{В}, Ч''_{В}$ – чисельність працівників (при відрядній оплаті), що працюють у незадовільних умовах, відповідно, до і після впровадження працезохоронних заходів;

$Ч'_{П}, Ч''_{П}$ – чисельність працівників (за погодинної оплати), що працюють у незадовільних умовах праці, відповідно, до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

13. Економія витрат за рахунок скорочення чисельності працівників, що мають право на лікувально-профілактичне харчування ($E_{ЛН}$):

$$E_{ЛН} = g_{ЛН} (Ч'_{ПП} Д'_{ПП} - Ч''_{ПП} Д''_{ПП}), \quad (3.15)$$

де: $g_{ЛН}$ – денна вартість лікувально-профілактичного харчування одного працівника;

$Ч'_{ПП}, Д'_{ПП}$ – кількість днів, коли надається лікувально-профілактичне харчування відповідно до і після впровадження заходів;

$Ч''_{ПП}, Д''_{ПП}$ – кількість працівників, що мають право на лікувально-профілактичне харчування відповідно до і після впровадження заходів.

14. Економія витрат у зв'язку із скороченням кількості працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або рівноцінних харчових продуктів ($E_{СХ}$) розраховується аналогічно розрахунку економії витрат за рахунок скорочення чисельності працівників, що мають право на лікувально-профілактичне харчування ($E_{ЛН}$).

15. Загальна (річна) економія витрат на пільги і компенсації працівникам за роботу в несприятливих умовах ($E_{РНУ}$):

$$E_{РНУ} = E_{СД} + E_{ДВ} + E_{ТС} + E_{ЛН} + E_{СХ}. \quad (3.16)$$

16. Річна економія підприємства від поліпшення умов і безпеки праці за показниками, що базуються на визначенні основних соціально-економічних результатів працезохоронної діяльності на підприємстві (E_p), є сумою складових, визначених за формулами (3.8), (3.9) і (3.15):

$$E_p = E_{P3} + E_{PT} + E_{PHY}. \quad (3.17)$$

Визначивши річну економію від поліпшення умов та безпеки праці за показниками, що базуються на визначенні основних соціально-економічних результатів працезахоронної діяльності на підприємстві (E_p), за формулою (3.1) знаходимо ефективність витрат на охорону праці (E).

Фінансування охорони праці

Стаття 19 Закону «Про охорону праці» встановлює, що фінансування охорони праці на підприємстві здійснює роботодавець.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці мають становити не менш як 0,5% суми реалізованої продукції.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і мають становити не менш як 0,2% фонду оплати праці.

Суми витрат на охорону праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначають згідно з переліком заходів і засобів з охорони праці, який затверджує Кабінет Міністрів України.

До таких заходів, зокрема, відносяться:

- атестація робочих місць на їх відповідність вимогам чинних нормативних актів з охорони праці;
- забезпечення працюючих спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
- реалізація заходів щодо усунення можливого безпосереднього впливу на працюючих шкідливих речовин і матеріалів та інших небезпечних та шкідливих виробничих факторів;
- застосування систем автоматичного контролю та сигналізації наявності шкідливих та небезпечних виробничих факторів, пристроїв аварійного вимкнення виробничого устаткування та комунікацій у разі виникнення небезпеки для працюючих;
- установка додаткового обладнання та пристроїв, які забезпечують захист працюючих від ураження електричним струмом, дії статичної електрики та розрядів блискавок;
- впровадження та обладнання спеціальних механізмів, пристроїв і площадок з метою забезпечення зручного та безпечного виконання робіт на висоті;
- приведення рівнів шуму, вібрації, ультразвуку, іонізуючих та інших шкідливих випромінювань на робочих місцях у відповідність до вимог чинних нормативних актів;
- розробка, виготовлення і монтаж нових та реконструкція існуючих: вентиляційних систем; систем кондиціонування; аспіраційних, пило- та газоуловлювальних пристроїв; систем природного та штучного освітлення; систем опалення; теплових та водяних завіс; повітряних душів; евакуаційних виходів та місць масового переходу працюючих тощо;

- механізація прибирання виробничих приміщень від відходів виробництва, очищення повітроводів вентиляційних систем, освітлювальної арматури, вікон, світлових ліхтарів тощо;
- проведення експертизи технічного стану виробничих будівель та споруд, експертизи та діагностики потенційно небезпечних об'єктів, устаткування тощо;
- створення кабінетів, куточків, виставок з питань охорони праці, придбання необхідних нормативних документів, плакатів, поліграфічної продукції, навчальних посібників та іншої літератури, обладнання тощо;
- навчання працівників безпечним методам праці, проведення семінарів з питань охорони праці;
- оснащення виробничих приміщень сигнальними кольорами та знаками безпеки відповідно до правил та стандартів з безпеки праці;
- попередження дорожньо-транспортних пригод на території підприємства;
- реконструкція та оснащення сучасним обладнанням санітарно-побутових приміщень, місць організованого відпочинку працюючих;
- обладнання фізкультурно-оздоровчих кімнат, придбання з цією метою спортивного інвентарю, лікувальних та оздоровчих препаратів і медикаментів, як для профілактики профзахворювань, так і для реабілітації здоров'я постраждалих від нещасних випадків на виробництві;
- заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють над поліпшенням стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- проведення профілактичних медичних оглядів працюючих, оплата медичних послуг спеціалістів з діагностики та лікування працівників, які потерпіли внаслідок професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві. тощо

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

Одним з джерел фінансування заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликаній умовами праці, є ФССНВ, який:

- ◆ надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;

- ◆ бере участь у розробленні національної та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації; у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; в організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників; у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;

◆ вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних і нешкідливих умов виробництва;

◆ надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для вирішення особливо гострих проблем з охорони праці;

◆ виконує інші профілактичні роботи.

Фінансування заходів з охорони праці системою страхування – ефективний метод економічного впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в ринкових умовах, але, як показує досвід країн, що давно застосовують цю систему, за умови спрямовування на ці цілі не менш як 3% річного бюджету системи страхування.



Розділ 4. ТРАВМАТИЗМ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ В ГАЛУЗІ. РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

4.1. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОБЛІК ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Згідно зі статтею 22 Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік професійних захворювань, нещасних випадків, і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за узгодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. Зараз в Україні діє Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві з останніми змінами, затвердженими Постановою Кабінету Міністрів України № 1232 від 30 листопада 2011 р. «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» (далі – Порядок)

За підсумками розслідування роботодавець зобов'язаний скласти відповідний акт, один примірник якого необхідно видати потерпілому або іншій заінтересованій особі.

Згідно вище вказаного Порядку, розслідуванню підлягають усі вперше виявлені випадки хронічних професійних захворювань і отруень (надалі – професійні захворювання).

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

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

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

Розслідування випадку професійного захворювання проводить комісія в складі представників:

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

До розслідування в разі необхідності можна залучати представників інших органів.

Роботодавець зобов'язаний подати комісії з розслідування дані лабораторних досліджень шкідливих факторів виробничого процесу, необхідну документацію (технологічні регламенти, вимоги і нормативи з безпеки праці тощо), забезпечити комісію приміщенням, транспортними засобами і засобами зв'язку, організувати друкування, розмноження і оформлення в необхідній кількості матеріалів розслідування.

Комісія з розслідування зобов'язана:

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

- провести розслідування обставин і причин професійного захворювання; скласти акт розслідування за формою П-4, у якому зазначити заходи щодо запобігання розвитку професійного захворювання, забезпечення нормалізації умов праці, а також назвати осіб, які не виконали відповідні вимоги (правила, гігієнічні регламенти).

Акт розслідування причин професійного захворювання комісія складає у шести примірниках упродовж трьох діб після закінчення розслідування. Роботодавець надсилає його хворому, лікувально-профілактичному закладу, який обслуговує це підприємство, робочому органу виконавчої дирекції ФССНВ та профспілковій організації, членом якої є хворий. Один примірник акта надсилають відповідній СЕС для аналізу і контролю за здійсненням заходів.

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

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

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

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

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

Реєстрацію та облік випадків професійних захворювань ведуть у спеціальному журналі:

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

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

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

У разі виявлення у працівника кількох професійних захворювань потерпілого реєструють у журналі один раз із зазначенням усіх його діагнозів.

Установи СЕС на підставі актів розслідування складають карти обліку професійних захворювань за формою П-5. Ці карти і записи на магнітних носіях зберігають у відповідній установі СЕС та в МОЗ упродовж 45 років.



4.2. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОБЛІК НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

Відповідно до ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять», «нешасний випадок на виробництві – це раптове погіршення стану здоров'я чи настання смерті працівника під час виконання ним трудових обов'язків внаслідок короткочасного (тривалістю не довше однієї робочої зміни) впливу небезпечного або шкідливого чинника».

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

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

Ці принципи і покладено в основу чинного Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (далі – Положення, див. п. 4.1.).

У відповідності до Положення, розслідування проводиться у разі виникнення нещасного випадку, а саме обмеженої в часі події або раптового впливу на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких зафіксовано шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання і гострого професійного 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 і 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, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків. Перелік видів нещасних випадків на виробництві, які підлягають розслідуванню у схематичному вигляді наведено на рис. 4.1.

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

Керівник робіт (уповноважена особа) своєю чергою зобов'язаний:

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

Лікувально-профілактичний заклад про кожне звернення потерпілого з посиленням на нещасний випадок на виробництві без направлення підприємства повинен упродовж доби повідомити за встановленою формою:

- підприємство, де працює потерпілий;
- відповідний робочий орган виконавчої дирекції ФССНВ;
- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку,
- відповідну установу (заклад) державної санітарно-епідеміологічної служби (СЕС) – у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

Лікувально-профілактичний заклад обов'язково проводить у порядку, встановленому МОЗ, необхідні дослідження і складає протокол про наявність в організмі потерпілого алкоголю (наркотичних засобів чи отруйних речовин) та визначає ступінь його сп'яніння. Відповідний висновок чи витяг з протоколу, а також висновок про ступінь тяжкості травми (із зазначенням коду діагнозу згідно з Міжнародною статистичною класифікацією хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я (МКХ-10) подаються на запит роботодавця, Фонду до утворення комісії з проведення розслідування нещасного випадку (далі - комісія) або голови комісії після її утворення протягом однієї доби з моменту одержання запиту.

Роботодавець, отримавши повідомлення про нещасний випадок, крім випадків зі смертельним наслідком, групових, з тяжким наслідком, природної смерті чи

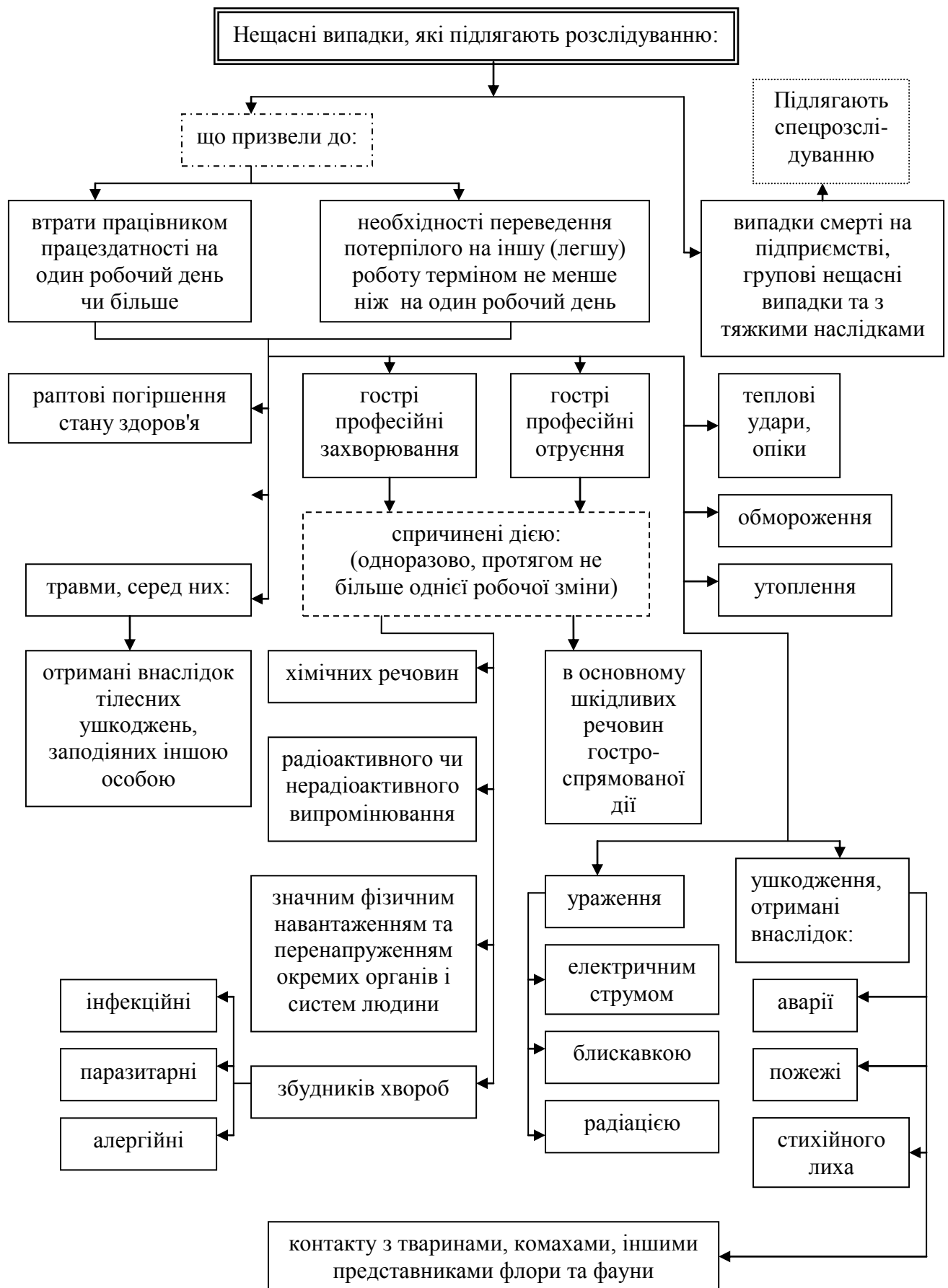


Рис. 4.1. Перелік видів нещасних випадків на виробництві, які підлягають розслідуванню

зникнення працівника під час роботи протягом однієї години з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії згідно з додатком 2:

- повідомляє про нещасний випадок відповідний робочий орган виконавчої дирекції ФССНВ; якщо потерпілий є працівником іншого підприємства – це підприємство; у разі нещасного випадку, що стався внаслідок пожежі, – відповідні органи державної пожежної охорони, а в разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) – відповідні установи (заклади) державної санітарно-епідеміологічної служби;

- утворює комісію з розслідування нещасного випадку не менш як три особи

- Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок із тяжким чи смертельним наслідком, випадок смерті на підприємстві, а також зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків роботодавець зобов'язаний негайно передати засобами зв'язку повідомлення за встановленою формою:

- територіальному органу Держгірпромнагляду;

- органу прокуратури за місцем виникнення нещасного випадку;

- відповідному робочому органу виконавчої дирекції ФССНВ;

- органу, до сфери управління якого належить це підприємство (у разі його відсутності – відповідній місцевій держадміністрації);

- відповідній СЕС у разі гострих професійних захворювань (отруєнь);

- профспілковій організації, членом якої є потерпілий;

- відповідному органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та іншим органам (у разі необхідності).

Такі нещасні випадки підлягають спеціальному розслідуванню.

Порядок розслідування нещасного випадку комісією підприємства

Розслідування проводить комісія, створена наказом роботодавця. До її складу входять:

До складу комісії входять керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії), представник Фонду за місцезнаходженням підприємства, представник первинної профспілки (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок – представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці), а також представник підприємства, інші особи.

Керівника робіт, який безпосередньо відповідає за охорону праці на місці, де стався нещасний випадок, до складу комісії не включають. У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) до складу комісії включають, також, спеціаліста відповідної СЕС.

Потерпілий або уповноважена ним особа, яка представляє його інтереси, не входить до складу комісії, але має право брати участь у її засіданнях, вносити

пропозиції, подавати документи щодо нещасного випадку, давати відповідні пояснення, в тому числі викладати в усній і письмовій формі особисту думку щодо обставин і причин настання нещасного випадку та одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування.

Голова комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого або уповноважену ним особу, яка представляє його інтереси, про його або її права і з початку роботи комісії запросити до співпраці.

Члени комісії мають право одержувати усні чи письмові пояснення щодо нещасного випадку та проводити опитування роботодавця, посадових осіб, інших працівників підприємства, у тому числі потерпілого, та опитати осіб – свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб, робити необхідні запити, пов'язані з проведенням розслідування.

У разі коли нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та добровільно застрахована у Пенсійному фонді України за умови сплати нею внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (крім випадків, передбачених пунктом 37 цього Порядку), розслідування організовує Фонд за місцем настання нещасного випадку, який утворює комісію у складі не менш як три особи.

До складу комісії входять представник Фонду за місцем настання нещасного випадку (голова комісії) та представники райдержадміністрації (у разі настання нещасного випадку в місті районного значення чи районі м. Києва і Севастополя) чи облдержадміністрації (у разі настання нещасного випадку в місті обласного значення) (далі – місцева держадміністрація) за місцем настання нещасного випадку, первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Комісія зобов'язана протягом трьох робочих днів з моменту її утворення:

- обстежити місце настання нещасного випадку, одержати письмові пояснення потерпілого, якщо це можливо, опитати осіб – свідків нещасного випадку та причетних до нього осіб;
- визначити відповідність умов праці та її безпеки вимогам законодавства про охорону праці;
- з'ясувати обставини і причини настання нещасного випадку;
- вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну картку та історію хвороби потерпілого, документацію відділу кадрів, відділу (служби) охорони праці тощо);
- визначити, пов'язаний чи не пов'язаний нещасний випадок з виробництвом;
- установити осіб, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, а також розробити план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам;

- скласти у п'яти примірниках акт проведення розслідування нещасного випадку за формою Н-5 (далі – акт за формою Н-5) згідно з додатком 3 та акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 (далі – акт за формою Н-1) згідно з додатком 4 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і передати їх роботодавцеві для затвердження;

- скласти у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім актів за формою Н-5 і Н-1, у шістьох примірниках картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5.

Обставинами, за яких нещасний випадок визнається таким, що пов'язаний з виробництвом, і складається акт за формою Н-1, є:

- ◆ виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків за режимом роботи підприємства, у тому числі у відрядженні; перебування на робочому місці, на території підприємства* або в іншому місці для виконання потерпілим трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця з моменту прибуття потерпілого на підприємство до його відбуття, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, в тому числі протягом робочого та надурочного часу; підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знярядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування по території підприємства перед початком роботи і після її закінчення; виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до його трудових (посадових) обов'язків, зокрема із запобігання виникненню аварій або рятування людей та майна підприємства, будь-які дії за дорученням роботодавця;

- ◆ участь у спортивних змаганнях, інших масових заходах та акціях, які проводяться підприємством самостійно або за рішенням органів управління за наявності відповідного розпорядження роботодавця; ліквідація наслідків аварії, надзвичайної ситуації техногенного або природного характеру на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством; прямування потерпілого до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженим маршрутом або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця; прямування потерпілого до місця чи з місця відрядження згідно з установленим завданням, у тому числі на транспортному засобі будь-якого виду та форми власності; перебування потерпілого на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, яка встановлюється згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, технологічної перерви, а також під час перебування на території підприємства у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань та тренувань чи заходів, передбачених колективним договором, якщо настання нещасного випадку пов'язано з впливом небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, що підтверджено медичним висновком.

Обставинами, за яких нещасні випадки не визнаються такими, що пов'язані з виробництвом, є:

1) перебування за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;

2) використання в особистих цілях без відома роботодавця транспортних засобів, устаткування, інструментів, матеріалів тощо, які належать або використовуються підприємством (крім випадків, що сталися внаслідок їх несправності, що підтверджено відповідними висновками);

3) погіршення стану здоров'я внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними засобами, токсичними чи отруйними речовинами, а також їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо), що підтверджено відповідним медичним висновком, якщо це не пов'язано із застосуванням таких речовин у виробничому процесі чи порушенням вимог щодо їх зберігання і транспортування, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння, до настання нещасного випадку був відсторонений від роботи відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства або колективного договору;

4) алкогольне, токсичне чи наркотичне сп'яніння, не зумовлене виробничим процесом, що стало основною причиною нещасного випадку за відсутності технічних та організаційних причин його настання, що підтверджено відповідним медичним висновком;

5) скоєння злочину, що встановлено обвинувальним вироком суду або відповідною постановою слідчих органів;

б) природна смерть, смерть від загального захворювання або самогубство (крім випадків, зазначених у пункті 15 цього Порядку), що підтверджено висновками судово-медичної експертизи та/або слідчих органів.

Якщо за висновками роботи комісії з розслідування прийнято рішення, що про нещасний випадок не складатися акт за формою Н-1, про такий нещасний випадок складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм) відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.

Нещасні випадки реєструються у журналі за формою згідно з додатком 7 роботодавцем, а у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та застрахована у Фонді, робочим органом виконавчої дирекції Фонду, в якому зареєстровано таку особу.

Примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 протягом доби надсилаються роботодавцем:

- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці або посадовій особі (спеціалістові), на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці підприємства, працівником якого є потерпілий;

- потерпілому або уповноваженій ним особі, яка представляє його інтереси;

- Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;

- територіальному органу Держгірпромнагляду за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;

- первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії, або уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці, якщо профспілка на підприємстві відсутня.

Копії актів за формою Н-5 і Н-1 надсилаються органіві управління підприємства, а у разі його відсутності – місцевій держадміністрації.

Нещасні випадки, про які складають акти за формою Н-1, бере на облік і реєструє роботодавець у спеціальному журналі. Акти розслідування нещасного випадку (форма Н-5), акти за формою Н-1 або НПВ разом з матеріалами розслідування підлягають зберіганню впродовж 45 років на підприємстві, працівником якого є (був) потерпілий, та у ФССНВ.

Після закінчення періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого внаслідок травми, одержаної під час нещасного випадку, роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, або робочий орган виконавчої дирекції Фонду (у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою – підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 (далі - повідомлення за формою Н-2) згідно з додатком 8 і надсилає його в 10-денний строк організаціям і особам, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1, а у разі смерті потерпілого внаслідок раніше отриманих травм або інших ушкоджень терміново подає письмове повідомлення про нещасний випадок згідно з додатком 2 установам, організаціям, яким надсилалися акти за формою Н-5 і Н-1.

Повідомлення за формою Н-2 обов'язково додається до акта за формою Н-1 і зберігається разом з ним відповідно до цього Порядку.

Нещасний випадок, про який своєчасно не повідомлено керівника підприємства чи роботодавця потерпілого або внаслідок якого втрата працездатності настала не одразу, розслідується і береться на облік згідно з цим Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого чи уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси (незалежно від строку настання нещасного випадку).

У разі реорганізації підприємства, на якому стався такий нещасний випадок, розслідування проводиться його правонаступником, а у разі ліквідації підприємства встановлення факту настання нещасного випадку розглядається у судовому порядку.

Якщо факт настання нещасного випадку встановлено рішенням суду, розслідування організує територіальний орган Держгірпромнагляду за місцем настання нещасного випадку та утворює комісію у складі не менш як чотири особи.

Нещасний випадок, що стався на підприємстві з працівником іншого підприємства під час виконання ним завдання в інтересах свого підприємства, розслідується комісією, утвореною підприємством, на якому стався нещасний випадок, за участю представників підприємства, працівником якого є потерпілий. Такий нещасний випадок береться на облік підприємством, працівником якого є потерпілий.

Підприємство, на якому стався нещасний випадок, зберігає примірник акта за формою Н-5 протягом періоду, необхідного для здійснення передбачених актом

заходів щодо усунення причин настання нещасного випадку, але не менш як один рік.

Нещасний випадок, що стався з працівником, який тимчасово переведений в установленому порядку на інше підприємство або виконував роботу за сумісництвом, розслідується і береться на облік підприємством, на яке працівника переведено або на якому він виконував роботу за сумісництвом.

Нещасний випадок, що стався з працівником під час виконання роботи під керівництвом посадових осіб підприємства, на якому він працює, на виділеній території, об'єкті, ділянці іншого підприємства, розслідується і береться на облік підприємством, працівником якого є потерпілий. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник підприємства, на якому стався нещасний випадок.

Нещасний випадок, що стався з учнем, студентом, курсантом, слухачем, аспірантом навчального закладу під час проходження виробничої практики або виконання робіт на підприємстві, в установі, організації під керівництвом їх посадових осіб, розслідується і береться ними на облік. У розслідуванні такого нещасного випадку бере участь представник навчального закладу.

Затверджені акти за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) надсилаються відповідним органам в установленому порядку.

Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування нещасних випадків, підготовкою матеріалів розслідування, веденням обліку нещасних випадків, вжиттям заходів до усунення причин нещасних випадків здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду та її робочі органи відповідно до компетенції. Громадський контроль здійснюють профспілки через свої виборні органи і представників, а також уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці у разі відсутності на підприємстві профспілки. Зазначені органи та особи мають право вимагати відповідно до компетенції від роботодавця проведення повторного (додаткового) розслідування нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, і складення акта за формою Н-1 у разі, коли виявлено порушення вимог цього Порядку.

Посадова особа органу Держгірпромнагляду в разі відмови роботодавця скласти або затвердити акт за формою Н-5 або Н-1 чи незгоди потерпілого або уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, із змістом зазначеного акта, надходження скарги або незгоди з висновками про обставини і причини настання нещасного випадку чи приховування факту настання нещасного випадку має право видавати обов'язкові для виконання роботодавцем або робочим органом виконавчої дирекції Фонду (у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно) приписи за формою Н-9 згідно з додатком 10 щодо необхідності проведення розслідування (повторного розслідування) нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання чи невизнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, складення акта за

формою Н-5 або Н-1. Рішення посадової особи органу Держгірпромнагляду може бути оскаржено у судовому порядку. На час розгляду справи у суді дія припису за формою Н-9 зупиняється.

Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після одержання припису за формою Н-9 видати наказ про вжиття зазначених у приписі заходів, а також притягти до відповідальності працівників, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці. Про виконання заходів роботодавець письмово повідомляє орган Держгірпромнагляду в установлений ним строк.

Порядок проведення спеціального розслідування нещасного випадку

Спеціальне розслідування проводять у разі групового нещасного випадку, нещасного випадку з тяжким чи смертельним наслідком, випадку смерті на підприємстві, а також зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

Розслідування проводить комісія зі спеціального розслідування (спеціальна комісія), яку призначає наказом керівник територіального органу Держгірпромнагляду за узгодженням з органами, представники яких входять до складу цієї комісії. Роботодавець (якщо постраждав сам роботодавець – орган, до сфери управління якого належить підприємство, а у разі його відсутності – відповідна місцева держадміністрація) зобов'язаний забезпечити належні умови і сприяти роботі спеціальної комісії.

До складу спеціальної комісії включають: посадову особу (інспектора) органу державного нагляду за охороною праці (голова комісії), представника ФССНВ, представника органу, до сфери управління якого належить підприємство, а в разі його відсутності – відповідної місцевої держадміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування, керівника (спеціаліста) служби охорони праці підприємства, представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий, представника профспілкового органу вищого рівня або уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, а в разі розслідування випадків виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь) також спеціаліста відповідної СЕС.

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, характеру і можливих наслідків аварії тощо) до складу спеціальної комісії можуть бути включені спеціалісти МНС, представники органів охорони здоров'я та інших органів. В особливих випадках спеціальну комісію з розслідування нещасного випадку створює Кабінет Міністрів України.

Спеціальне розслідування проводять упродовж десяти робочих днів. У разі необхідності термін спеціального розслідування може бути продовжений органом, який призначив спеціальну комісію.

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

Акт спеціального розслідування підписують голова і всі члени комісії із спеціального розслідування. У разі незгоди зі змістом акта член комісії у письмовій формі викладає свою окрему думку.

Акт за формою Н-1 або НПВ складають відповідно до акта спеціального розслідування на кожного потерпілого.

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

Медичні заклади, судово-медична експертиза, органи прокуратури і внутрішніх справ та інші органи зобов'язані згідно із законодавством безоплатно надавати на запит посадових осіб Держгірпромнагляду або ФССНВ, які є членами комісії зі спеціального розслідування, відповідні матеріали та висновки щодо нещасного випадку.

Під час розслідування роботодавець зобов'язаний:

- зробити в разі необхідності фотознімки місця нещасного випадку, ушкодженого об'єкта, устаткування, інструменту, а також надати технічну документацію та інші необхідні матеріали;

- створити належні умови для роботи спеціальної комісії, надати їй транспортні засоби, засоби зв'язку, службові приміщення;

- організувати в разі розслідування випадків виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) проведення медичного обстеження працівників відповідної ділянки підприємства;

- забезпечити проведення необхідних лабораторних досліджень і випробувань, технічних розрахунків та інших робіт;

- організувати друкування, розмноження та оформлення в необхідній кількості матеріалів спеціального розслідування.

Роботодавець, працівником якого є потерпілий, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю комісії зі спеціального розслідування та залучених до її роботи спеціалістів. У п'ятиденний термін з моменту підписання акта спеціального розслідування нещасного випадку чи одержання припису посадової особи Держгірпромнагляду щодо взяття на облік нещасного випадку роботодавець зобов'язаний розглянути ці матеріали і видати наказ про здійснення запропонованих заходів щодо запобігання виникненню подібних випадків, а також притягти до відповідальності працівників, які допустили порушення законодавства про охорону праці.

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

Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин

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

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



4.3. Огляд місця, де стався нещасний випадок

Одним з головних елементів розслідування **нешасного** випадку є ретельне обстеження місця події, що допомагає об'єктивно розібратися в обставинах та причинах, які призвели до нещасного випадку:

Наприклад: «В одній організації електрику доручили прокласти кабельну лінію в адміністративному приміщенні. Під час пробивання металевим шлямбуром отвору у перекритті першого поверху в підвальне приміщення електрика було уражено електричним струмом. Причини нещасного випадку з'ясували під час обстеження місця події, яке залишилося незмінним. У залізобетонній плиті перекриття виявили пробитий отвір, з якого виглядали неізольовані, що знаходились під напругою, проводи. Поряд з отвором лежав шлямбур, на якому було видно сліди короткого замикання. Обставини нещасного випадку виявились такі. Даючи завдання електрику прокласти кабель, керівник робіт не подбав про заходи безпеки: не було вивчено схему електропроводки на місці проведення робіт (тому вона і не була відключена), робітник не був проінструктований щодо безпечних методів ведення монтажних робіт і йому не видали діелектричних рукавиць».

Так, завдяки ретельному обстеженню місця події, яке залишилося незмінним, встановили причину нещасного випадку.

Після отримання перших відомостей про нещасний випадок треба обов'язково скласти приблизний план розслідування, до якого треба включити всі питання, які необхідно з'ясувати, та необхідні для цього дії.

План розслідування нещасного випадку, обставини якого викладені вище, може виглядати так:

1. Перевірити місцезнаходження інструменту, пристроїв, засобів виробництва та захисту, отвору, що пробивався, та чи збережено обстановку на місці події.
2. З'ясувати, у якому положенні було тіло потерпілого після нещасного випадку.
3. З'ясувати, хто давав завдання та які інструменти, пристрої необхідно було застосовувати.
4. З'ясувати, чи була необхідність проведення роботи саме в цьому місці.
5. Вилучити наряд на виконання роботи, під час якої стався нещасний випадок.

6. Визначити місце роботи на момент нещасного випадку.
7. Перевірити наявність та ознайомитись з актом (схемою) на прокладання схованої електропроводки у місці проведення робіт.
8. Ознайомитись зі схемою електропроводки та наявністю систем захисту і відключення.
9. Ретельно оглянути інструмент, яким працював потерпілий, і особливо ту його частину, яка мала контакт з електропроводкою.
10. Зробити фотознімок місця нещасного випадку (місця роботи, отвору, пошкодженої електропроводки, інструменту, тіла).
11. Взяти пояснення від керівника робіт, потерпілого (якщо це можливо).
12. Опитати свідків, які працювали поряд.
13. Вилучити журнал реєстрації інструктажів з питань охорони праці та зробити копію особистої картки потерпілого.
14. Перевірити відповідність кваліфікації потерпілого виконуваний роботі, наявність відповідної групи електробезпеки.
15. Отримати висновок медпункту та медичної установи про характер та тяжкість ушкодження.

Якщо стався нещасний випадок із смертельним наслідком, необхідно сфотографувати тіло потерпілого на місці пригоди з двох-чотирьох сторін або окреслити його контури. Якщо нещасний випадок стався поза приміщенням під час негоди (дощ, сніг, сильний вітер), місце події необхідно прикрити.

Слід пам'ятати, що обстановку на місці події не завжди можна зберегти через необхідність подання допомоги потерпілому, запобігання травмування працюючих поряд та ліквідації наслідків аварії, які можуть бути небезпечними навколишньому середовищу та працівникам. У таких випадках необхідно намагатися вносити якомога менше змін в обстановку. Недопустимо навмисно «наводити порядок» до прибуття комісії з розслідування аварії чи нещасного випадку. Події з тяжкими наслідками, як правило, не залишаються непоміченими, тому таке «наведення порядку» ускладнює розслідування та збільшує провину відповідальних осіб. На це необхідно звертати особливу увагу.

Приклад: «На одному з підприємств під час вивантаження вантажу з ліфта він раптово почав рухатись вгору. Робітник, злякавшись, вискочив з кабіни ліфта й зламав при цьому руку. Під час розслідування цього випадку з'ясувалося, що ліфт через технічну несправність не був у черговий раз опосвідчений. Після часткового ремонту механічної та електричної частин ліфта керівник цеху самовільно дав вказівку робітнику, який не мав права на керування ліфтом, опустити вантаж з четвертого на перший поверх. Робітник виконав це завдання. Під час розвантаження ліфта інший робітник, який знаходився на четвертому поверсі, викликав ліфт, натиснувши на кнопку виклику. Ліфт із незачиненими дверима почав рухатись вгору, що й призвело до нещасного випадку. Під час огляду дверей шахти ліфта на першому поверсі було встановлено, що блокуючий пристрій дверей розривав електричне коло, коли двері були відчинені, а, отже, ліфт не повинен був рухатись. Під час огляду дверей шахти другого поверху було встановлено, що там перемичкою заблоковано вимикач електричного кола, чим й виведено з ладу блокуючий пристрій. У членів комісії з розслідування нещасного

випадку не було сумніву з приводу того, що й на першому поверсі була така ж сама перемичка, але її хтось вчасно прибрав. Це тільки ускладнило розслідування, в ході якого з'ясувалось, що блокуючий пристрій часто виходив із ладу і його заблокували перемичкою».

Після прибуття на місце події інженеру з охорони праці необхідно перш за все поговорити з потерпілим (якщо це можливо), свідками події та іншими працівника-ми цієї дільниці про обставини й причини нещасного випадку, про те, що змінилося на місці події, що, на їх погляд, стало причиною нещасного випадку.

Під час розслідування нещасного випадку підлягають ретельному огляду (якщо необхідно й експертизі):

- робоче місце та обладнання, на якому стався нещасний випадок;
- інструмент, пристрої, інші предмети, якими було травмовано постраждалого;
- засоби індивідуального захисту, якими користувався постраждалий, щоб з'ясувати їх захисні властивості;
- засоби колективного захисту, сигналізація, блокуючі пристрої;
- цех (дільниця) в цілому для визначення технічного стану робочих місць, обладнання, аналогічних тому, на якому стався нещасний випадок, щоб встановити, чи діє в такому підрозділі запроваджена на підприємстві система безпеки праці.

Приклад: «Під час огляду пакета пруткового металу на розфасовочному столі на робітника П. упав інший пакет, який його травмував. Поряд нікого не було й склалося враження, що пакет просто зірвався з консолі, на якій він висів. Але під час ретельного обстеження місця події ця версія не підтвердилася. Розслідуванням було встановлено, що майстер цеху на допомогу П. направив з іншої дільниці робітника Д. Після того як на консоль збірника пакетів кранівник начепив декілька пакетів, робітник Д. став до пульта керування машини, включив привід ланцюгового транспортера збірника пакетів і скинув один пакет на стіл. Робітник П. підійшов до цього пакета, щоб перевірити наявність маркувальної бирки, а в цей час Д. вирішив трохи посунути пакети на консолі й замість кнопки «назад» включив кнопку «вперед», і пакет з консолі впав на робітника П. Робітник Д. злякався і втік з місця події. З'ясувалось, що Д. не пройшов інструктажу з безпечної експлуатації конвеєра, а кнопки на конвеєрі не мали функціональних позначень».

Якщо нещасний випадок стався, наприклад, під час ремонту приміщення внаслідок руйнування риштування, необхідно звернути увагу, чи не було воно перевантажено, як кріпилося та як було встановлено на поверхні. Потім уважно оглянути настил, який обвалився. Якщо він дерев'яний, звернути увагу на товщину, породу деревини та її якість. Необхідно також перевірити наявність документації (паспорта), якщо цього вимагають правила, та своєчасність проведення випробувань.

Якщо нещасний випадок стався, наприклад, внаслідок руйнування будівлі або споруди, комісії з розслідування необхідно ретельно оглянути ту частину будівлі, споруди та елементи будівельних конструкцій, які не витримали

навантаження, з'ясувати, чи не було додаткових навантажень на ту частину будівлі, яка обвалилась (пісок, сніг, вібрація, поштовхи тощо), візуально визначитися стосовно причини, характеру порушень, вилучити, якщо можливо, пошкоджений елемент для подальшої експертизи й, у разі необхідності, зробити або замовити необхідні розрахунки, ознайомитися з існуючою на підприємстві системою нагляду за станом будівель та споруд, записами в журналі їх огляду.

Приклад: «Узимку в одній із організацій обвалилася покрівля підсобного приміщення, де в цей час знаходилась робітниця. Після огляду зруйнованої будівлі, крокви та кроквин та після проведення відповідних розрахунків було встановлено причину аварії. За кілька діб до аварії безперервно йшов сніг і товщина його на покрівлі досягла 65 см. Сніг з покрівлі не скидали й він поступово ущільнювався. Як показали розрахунки, навантаження на кроквину перевищило розрахункове більш ніж у 2 рази, що й призвело до руйнування всіх кроквин та обвалу покрівлі».

Під час розслідування визначальна роль у встановленні причин нещасного випадку належить огляду приміщення.

Приклад: «На одному з підприємств вранці у котельні було знайдено неpritомного кочегара Ж. Обставини та причини цього нещасного випадку з'ясувались після детального обстеження приміщення та обладнання котельні. Було встановлено, що у котельні була відсутня припливно-витяжна вентиляція, а секційний саморобний водогрійний котел, змонтований на базі тракторної паливної апаратури, працював на рідкому паливі. Кочегар Ж., який вийшов у другу зміну, розпалив котел, закрив двері (нещасний випадок стався взимку) і від втоми заснув. Паливо ж, що надходило до форсунок, повністю не згорало й у приміщенні, де була відсутня вентиляція, почав накопичуватися чадний газ, що і стало причиною отруєння кочегара».

Під час огляду місця нещасного випадку необхідно особливу увагу приділяти тим частинам машин, механізмів, пристроїв, деталей, інструменту тощо, якими було травмовано потерпілого. Часто причини нещасного випадку встановлюються після їх огляду.

Приклад: «Згідно з графіком **ППР** в організації проводився технічний огляд автобуса. Передню частину автобуса (колеса були зняті) було встановлено на металеву підставку. Задня частина залишилась на колесах, під які з обох сторін було поставлено «башмаки». Крім того, автобус був загальмований стоянковим гальмом з включенням першої передачі коробки передач. Водій, ремонтуючи передню вісь, знаходився під автомобілем. Під час цієї операції металева підставка, що підпирала передню ліву сторону автобуса, стала деформуватись, автобус опустився й придавив рамою водія. Під час огляду місця пригоди встановлено, що в цій організації не було необхідних умов для проведення технічних оглядів, а тим більше для проведення ремонту. Металеві підставки, які використовувались, були виготовлені електрозварюванням з металу різної товщини, до того ж зварні шви були неякісні. Тому-то металева підставка стала деформуватися і зварний шов лопнув, що й призвело до нещасного випадку».

Якщо нещасний випадок стався внаслідок порушення Технологічного процесу, необхідно ретельно вивчити документацію на технологічний процес,

уточнити послідовність його ведення, застосування передбачених ним інструментів, пристроїв, з'ясувати характер і причину порушення, яке призвело до аварії та травмування.

Під час розслідування нещасного випадку, який стався у посудині, ємності, колодязі, де можлива наявність шкідливих газів, необхідно звернути увагу на організацію робіт в таких умовах: чи проводився нагляд керівником робіт, чи було проведено попередню перевірку наявності газів, чи застосовувались засоби індивідуального захисту, чи були прилади для перевірки наявності газів, чи були працівники забезпечені запобіжними поясами з рятувальними мотузками; з'ясувати обсяг і якість навчання працівників, наявність наряду-допуску на виконання роботи та правильність його оформлення.

Ці дані часто допомагають з'ясувати причини нещасного випадку.

Приклад: «В одному з підсобних господарств підприємства групі робітників було доручено відкачати рідкий гній із фекального колодязя. Коли у колодязі рівень гною знизився до 2 м від дна, забився забірник насосу, що відкачував гній. Щоб прочистити забірник у колодязь, обладнаний металевими сходами, спустився спюсар-сантехнік У. В атмосфері, насиченій сірководнем, він втратив свідомість і впав у колодязь. Інший робітник Г. намагався допомогти потерпілому і теж впав у колодязь. У потерпілих на місці пригоди не було ні протигазу, ні запобіжного пояса, ні рятувальної мотузки. Причина нещасного випадку з'ясувалася після опитування свідків і ознайомлення з документами про проведення навчання та інструктажу з питань охорони праці робітників, які виконували роботи підвищеної небезпеки. Виявилось, що вся група робітників була допущена до роботи без спеціального навчання, засобів індивідуального захисту та інших запобіжних засобів».

Під час розслідування нещасного випадку, що стався під час пожежі, необхідно детально ознайомитись з усіма обставинами.

Приклад: «Трьом робітникам доручили очистити та пофарбувати ємність, в якій зберігалися легкозаймисті речовини. Робітникам видали чоботи, бавовняні халати, рукавиці, протигази та дві переносні лампи на напругу 36 В. Після очистки та ґрунтовки ємності два робітники почали її фарбувати щітками. Фарба знаходилась у відрі. Третій робітник залишився ззовні для спостереження. Через 5 хв після початку роботи стався спалах парів розчинника фарби. Один з потерпілих вибрався з посудини сам, а іншого витяг за руки спостерігаючий».

Перш за все комісії було необхідно з'ясувати причину спалаху. Опитали робітників, оглянули місце події і з'ясувалось, що відкритий вогонь у посудині та біля неї з'явився не міг. Тоді ретельно обстежили переносні лампи та взуття. На одному з потерпілих, який спостерігав за виконанням робіт, були кеди, а на другому – прошите шкіряне взуття. Тож виникнення іскри від удару цвяхів взуття по металу виключалося. Лампи були у скляних плафонах, але не у герметичному виконанні. На проводі однієї з ламп було пошкодження. На цьому місці, було не ізольоване з'єднання проводів (скрутень), що під час користування лампою могло призвести до виникнення іскри та до спалаху парів фарби. Таким чином встановили причину нещасного випадку - використання несправної переносної лампи.

Для того щоб матеріали розслідування були більш якісними, рекомендується в ході обстеження місця пригоди зробити декілька фотознімків. Кількість знімків обумовлюється обставинами нещасного випадку. Фотографують місце, де стався нещасний випадок, і краще з різних сторін. Під час вибору об'єкта для фотографування слід пам'ятати, що фотографують те, що може допомогти з'ясувати причину нещасного випадку. Такі деталі фотографують крупним планом.

Крім фотознімків, в обов'язковому порядку складається схема місця події, робиться ескіз або креслення найбільш важливих деталей, захисних пристроїв, щоб зафіксувати їх положення на момент нещасного випадку.



4.4. ОПИТУВАННЯ ПОТЕРПІЛОГО, СВІДКІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ

У процесі розслідування нещасних випадків важливе значення мають свідчення потерпілого та свідків. Причому, чим раніше ці свідчення буде отримано, тим інформація буде більш достовірною. Перш за все, після надання першої допомоги потерпілому необхідно докладно розпитати його (якщо це можливо за станом його здоров'я) про обставини та причини нещасного випадку. Уточнити, що й як він робив, чи були справні інструменти та обладнання, на яких він працював. З'ясувати, коли і як він проходив інструктаж, чи знав про основні небезпечні фактори виробництва, якими засобами індивідуального захисту його забезпечили та яке самопочуття в нього було перед нещасним випадком.

Під час опитування свідків необхідно з'ясувати їхнє місцезнаходження на момент нещасного випадку, що бачили або чули, поведінку потерпілого до нещасного випадку, в момент події та після неї, а також їхню думку щодо причин нещасного випадку.

Приклад: «На складі однієї з організацій виготовили спеціальні ковші для завантаження у кузов автомобіля наповнених мішків. Завантажений ківш автонавантажувачем підвозили до автомобіля і розвантажували його. Для стійкості ковша до його днища були приварені спеціальні пази для вилючних захватів автонавантажувача. На великому ковші для зручності розвантаження була зроблена ще й спеціальна площадка, а на іншому, меншому, її не було й він розвантажувався з кузова автомобіля.

Під час розвантаження малого ковша, робітник, який його виконував, заліз, зі слів водія, у ківш, втратив рівновагу, упав на землю, ударившись головою, і був смертельно травмований. Коли ж опитали свідків, які працювали неподалік, з'ясувалось, що водій автонавантажувача спробував «замести сліди», помінявши ковші. Він сам перевантажив мішки з великого ковша (а саме той ківш розвантажувався) у малий ківш і підвіз його на розвантаження до автомобіля. Насправді ж було так: у зв'язку з тим, що ковші вже досить довго експлуатувались, пази великого ковша деформувались і ввести в них вилючні захвати автонавантажувача стало неможливо. Водій після завантаження великого ковша зачепив його захватами, але не в пази, а мимо, і так подав на розвантаження. Коли

робітник став на площадку ковша і почав його розвантажувати, ківш перекинувся, і робітник упав на землю».

Таким чином, опитування свідків дало можливість з'ясувати дійсну причину нещасного випадку.

Особливо цінними є свідчення тих робітників, які під час події працювали разом з потерпілим. Результати опитування потерпілих і свідків необхідно оформляти письмово.

У поясненнях посадових осіб повинні бути свідчення про те, хто дав завдання на виконання робіт, коли, ким, і як проводився інструктаж з питань охорони праці, хто і як контролював стан умов та безпеки праці у даному структурному підрозділі і на даному робочому місці зокрема, чи були забезпечені працюючі засобами індивідуального захисту, необхідною технологічною документацією, інструкціями з охорони праці, чи були засоби колективного захисту, а також власні припущення щодо причин нещасного випадку тощо.

Ознайомлення з необхідними документами

Інколи встановити обставини і особливо причини нещасного випадку дуже складно, якщо глибоко не проаналізувати організацію трудового процесу, під час якого стався цей випадок. Відомо, що організація безпечних і здорових умов праці на виробництві регламентується багатьма документами, тому дуже важливо вивчити ті з них, які мають безпосереднє відношення до роботи, під час виконання якої стався нещасний випадок. Це, зокрема, правила, інструкції і норми з охорони праці, стандарти, посадові інструкції, технологічна документація, матеріали, що стосуються навчання та інструктажу з питань охорони праці, змінні журнали та журнали обслуговування машин, агрегатів, механізмів з підвищеною небезпекою, технічні паспорти на машини, агрегати, механізми, електрообладнання, наряди- допуски на роботи підвищеної небезпеки, дорожні листи, маршрутні карти і листи тощо, посвідчення працівників (на кваліфікаційні групи, допуски на право керування машинами, агрегатами, проведення спеціальних робіт тощо). Всі ці та інші документи мають стати предметом самого ретельного вивчення. Часто саме вони дають повну і об'єктивну відповідь на питання про причини нещасного випадку.

Приклад: «Робітнику, який не пройшов навчання з охорони праці, дозволили працювати на фальцювальному ножовому апараті. Коли робітник виймав лист, він травмував руку. При обстеженні машини і ознайомленні з технічною документацією були виявлені грубі порушення вимог безпеки. З'ясувалось, що перед цим адміністрація провела «модернізацію» машин: станція керування машиною була перенесена в інше місце й знаходилась поза полем зору робітника, який виймав листи. Більш того, функціональне призначення кнопок управління не відповідало маркуванню: при натисканні на кнопку «стоп» машина включалася, а при натисканні на кнопку «пуск» – зупинялася. Поряд з небезпечною зоною роботи не була встановлена кнопка «стоп-аварійний». За таких порушень виймати листи після обрубки при повільних обертах дуже небезпечно, що і призвело до травми».

Безумовно, перелік документів, з якими необхідно ознайомитись у ході розслідування, залежить перш за все від специфіки виробничого процесу, під час

якого стався нещасний випадок, та особливостей пригоди. Наприклад, під час розслідування нещасних випадків, які сталися під час роботи на машинах, агрегатах, кранах, термічних печах, автомобілях, електрокарах, посудинах, що працюють під тиском, необхідно, крім зазначених документів, ознайомитись з технічною документацією (технічним паспортом, кресленнями, актами проведених випробувань та введення в експлуатацію) та документацією, яка засвідчує кваліфікацію персоналу і його підготовку з питань охорони праці. Якщо нещасний випадок стався в результаті порушення норм, схем розташування технологічного обладнання, необхідно перевірити цю схему розташування на ділянці. Особливо необхідно звертати увагу на додержання технологічних розривів та габаритів безпеки незалежно від того, чи стосується це розташування самого обладнання, заготовок чи готової продукції. Ці вимоги часто порушуються, що призводить до травмування працівників.

Приклад: «На підприємстві для транспортування виробів з однієї ділянки на другу змонтували рейковий візок. Коли робітниця проходила між візком та стіною, робітник включив візок. Під час його руху робітниця корпусом візка притиснуло ногу до стіни, що й призвело до травми. Причина цього нещасного випадку - відсутність безпечного проходу. Разом з тим важливо було з'ясувати, чому це стало можливим. Під час ознайомлення з проектом реконструкції цеху та технічною документацією на візок було з'ясовано, що проектом прохід не передбачений, а візок ввели в експлуатацію без випробувань та дозволу робочої комісії».

Перелічити всі документи, з якими за конкретних обставин слід ознайомитись, неможливо. Але для орієнтування дамо приблизний їх перелік: наряди, наряди-допуски, графіки виконання робіт на ділянці, технічні паспорти на машини, механізми, обладнання та акти їх технічних оглядів, графіки планово-попереджувальних ремонтів та їх виконання, документи на засоби колективного захисту, акти введення в експлуатацію споруд, обладнання, акти періодичних перевірок обладнання, технологічна документація на виробничі процеси, під час яких стався нещасний випадок, та передбачені нею засоби індивідуального захисту, документи, що підтверджують право потерпілого працювати на обладнанні, під час роботи на якому стався нещасний випадок. Слід ознайомитись з журналом реєстрації інструктажів з питань охорони праці, інструкціями з безпечної експлуатації обладнання для робіт, під час виконання яких стався нещасний випадок, наказами про розподіл обов'язків між посадовими особами з питань охорони праці.

Не слід забувати, що наявність самого документа мало що дає, якщо не визначити якість його виконання і формально чи ні виконуються його вимоги насправді. Наприклад, під час розслідування нещасного випадку комісія знайомиться з документами, що засвідчують проведення вступного, первинного та повторного інструктажів. У журналах було все в порядку: і дата проведення інструктажу, і підписи потерпілого та того, хто проводив інструктаж. Але цього замало. По-перше, слід уточнити, чи є затверджена програма вступного інструктажу, чи визначена його тривалість та чи призначена особа, яка його проводить. Необхідно також детально з'ясувати всі питання щодо проведення

первинного на робочому місці та повторного інструктажів. Перевірити, чи був потерпілий на роботі того дня, коли він розписався за останній проведений з ним інструктаж та чи сам він поставив підпис. У противному разі це може свідчити про формальність його проведення. На всі ці запитання документи не завжди дадуть відповідь, тому це необхідно з'ясувати в бесідах з потерпілим, свідками нещасного випадку та іншими робітниками дільниці.

Контроль за своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків, виконанням заходів щодо усунення причин здійснюється органами Держгірпромнагляд, а також робочими органами виконавчої дирекції Фонду. Громадський контроль здійснюється через уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці і профспілки в особі їхніх виборних органів та представників.

Роботодавець зобов'язаний аналізувати причини нещасних випадків, опрацьовувати і здійснювати заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, інформувати працівників про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і профзахворювань, а також про вжиті для їх усунення заходи.

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

Часто під час розслідування нещасних випадків причини формулюють невірно й тенденційно, підмінюють їх обставинами і наслідками. Тож розраховувати на ефективність профілактичних заходів у таких випадках не можна. Усі помилки в актах, що стосуються визначення причин нещасного випадку, можна звести до наступного. Найчастіше причини нещасних випадків визначають (якщо взагалі вказують) загальними фразами: «Незадовільна організація праці», «Несправність обладнання», «Безвідповідальне ставлення», «Неоперативність служби головного механіка (енергетика)», які ні про що не говорять.

Приклад: «Робітники житлово-комунального відділу розбирали покрівлю старого будинку. Горищне перекриття, на якому вони знаходились, обвалилося і разом з ним впали двоє робітників». Причина: «Безвідповідальне ставлення бригадира до створення безпечних умов праці». Це визначення невірне. Згідно з правилами охорони праці перед розбиранням старих будівель необхідно:

- провести обстеження стану будівлі зі складанням акта;
- розробити проект виконання робіт, у якому визначити послідовність розбирання, заходи з безпеки праці, кількість робітників тощо;
- розбирання будівлі необхідно виконувати під постійним наглядом керівника робіт. Всього цього не було зроблено. Це й стало причиною нещасного випадку.

Приклад: «В одній з клінік була травмована санітарка Т., через що вона понад два місяці хворіла». Ось як розслідували цей випадок і як склали акт: «У санітарній кімнаті (убиральні) виникла аварійна ситуація: забився каналізаційний стояк. Фекальними стоками затопило приміщення і могли пошкодитися мішки з

хлорним вапном, які знаходились на підлозі. Санітарка Т. почала прибирати мішки, щоб вони не намокли і травмувала правий плечовий суглоб». Причина: «Аварійна ситуація». Заходи: «Провести позаплановий інструктаж з охорони праці».

В акті зафіксовано тільки сам факт нещасного випадку та його наслідки, а причину не зазначено. В обставинах же треба було вказати: 1. Чому в убиральні зберігалися мішки з хлорним вапном? 2. Хто й як повинен чистити стояк, чому він засмітився? 3. Яка вага мішків з хлорним вапном? Як санітарка їх піднімала і одержала травму? Якщо відповісти на ці запитання, стане зрозумілим і що стало причиною нещасного випадку, і які заходи необхідно виконати. А за такого «розслідування» неможливо вжити необхідних заходів щодо запобігання аналогічним випадкам.

Інколи в актах причину визначають як «Неуважність», «Непередбачений випадок», «Збіг обставин», «Втрата пильності» тощо.

Приклад: «Робітнику Н. доручили перевезти скляну ємкість з кислотою. Не знайшовши спеціального візка для транспортування ємкостей з агресивними рідинами, робітник вирішив перенести її в руках. До акумуляторної він доніс ношу благополучно, а коли ставив ємкість на стіл, то поставив не на сам стіл, а на фанеру, яку до його приходу поклав туди водій Д. Коли Н. поставив ємність начебто на стіл, вона впала, розбилася і кислота потрапила робітнику на ноги». Причина: «Неуважність Н. та збіг обставин».

Приклад: «Штукатур Ш. пішла уточнити у майстра, коли підвезуть цементний розчин. Коли Ш. йшла коридором третього поверху, вона відчула удар по голові і впала. Як з'ясувалося, у той момент, коли Ш. проходила мимо одних з дверей, з неї виходив робітник Ц. і виносив на плечах дерев'яний брус, яким ненавмисно вдарив Ш. по голові». Причину нещасного випадку визначили як «збіг обставин». Певна річ, це не причина нещасного випадку. А вся справа у незадовільній організації робіт на об'єкті. *Поверхове розслідування обставин нещасного випадку утруднює з'ясування причин і часто призводить до невірної їх встановлення, а іноді таке розслідування проводиться з цілком визначеною метою - звинуватити потерпілого.*

Приклад: «Під час роботи штампувальниця Л. пішла на заготівельну дільницю за заготовками. Щоб взяти заготовку, Л. різко присіла і лівою гомілкою зачепилася за гострий край заготовки (металевої полоси) й отримала травму: різану рану м'яких тканин верхньої частини лівої гомілки». Причина: «Елементарна необережність потерпілої». Та справа ж не в тому, «різко» чи «не різко» присіла робітниця. Необхідно було з'ясувати, чому робітниця вимушена була ходити за заготовками на сусідню дільницю? Де і як складуються заготовки? Тоді можна було б вірно визначити причину й усунути її. Крім того, не було зазначено, чи була потерпіла у необхідному спецодязі.

Неприпустимо причину нещасного випадку зводити до обвинувачення самого потерпілого.

Приклад: «Робітниця Т., яка не мала посвідчення на право управління, сіла за кермо електрокара і під час виїзду з будівлі цеху, щоб не наїхати на працівника, який проходив через ворота, різко повернула вбік і наїхала на штабель ящиків,

травмувавши при цьому два пальці лівої руки». Причину встановили як «порушення Т. правил охорони праці». З цим погодитись не можна. Робітниця порушила не правила охорони праці, а виробничу дисципліну, бо не мала права на управління електрокаром.

Але хіба це не основна причина. Адже це міг зробити будь-хто з працівників, оскільки електрокар був незамкнений. Це і є головною причиною нещасного випадку. Тобто було порушено вимогу правил охорони праці щодо обов'язкового блокування пускових пристроїв транспортних засобів.

Є ще одна типова помилка – причина не є наслідком обставин. Тобто незважаючи на те, що причина явно впливає з обставини нещасного випадку, але визначено її незалежно від них.

Приклад: «Слюсар з ремонту обладнання К., щоб заточити свердло, без дозволу механіка замінив на заточувальному верстаті алмазний круг на абразивний. Коли станок включили, абразивний круг розірвався і його уламком слюсаря було травмовано в голову». Причина: «Відсутність контролю з боку механіка за роботою К.». У даному випадку причина не впливає з обставин. Замість того, щоб встановити дійсну причину розриву абразивного круга (неправильне зберігання, кріплення, погана якість, встановлення невипробуваного круга, перевищення швидкості обертання), все звели до безконтрольної роботи слюсаря.

Приклад: «Водій П. на майданчику біля гаража міняв камеру колеса. Закінчивши монтаж, він частково накачав камеру і вирішив обстукати стопорне кільце. Під час удару молотком по кільцю воно вискочило з пазів і вдарило П. по пальцю правої руки». Причина: «Відсутність досвіду і неухважність потерпілого». Та справа тут не у досвіді або неухважності, а в небезпечному способі виконання роботи. Монтаж, демонтаж і накачування коліс повинні проводитися на спеціальному пристрої.

Таким чином, основні вимоги, яких необхідно дотримуватись, щоб уникнути помилок при визначенні причин нещасних випадків (акт, в якому не вказана причина травмування або вказана неправильно, не може бути визнано повноцінним документом), зводяться до наступного:

- причина повинна впливати з обставин;
- в акті мають бути вказані конкретні порушення норм і правил охорони праці;
- означення причин має бути чітким, лаконічним, технічно грамотним (без посилання на пункти правил та інструкцій) і відповідати правилам охорони праці.

Розроблення заходів щодо усунення причин нещасних випадків - кінцевий етап складання акта за формою Н-1. Тільки за умов правильного опису обставин і визначення причин нещасного випадку заходи щодо запобігання травматизму будуть ефективними.

Між обставинами, причинами і заходами повинен існувати тісний логічний зв'язок. Разом з тим часто під час аналізу актів подумки відтворити суть події можна тільки співставивши обставини, причини і заходи щодо усунення причин нещасного випадку.

Приклад: «Працюючи на гідравлічному пресі штампувальник Г. вкладав лівою рукою заготовки у штамп і, не встигнувши прибрати руку, натиснув на кнопку «пуск», травмувавши таким чином три пальці лівої руки». Причина: «Грубе порушення потерпілим інструкції з охорони праці». Заходи: «Заборонити роботи з відкритим штампом при одноручному включенні пуску преса. Закрити пульт переключення режимів роботи на ключ». Як бачимо, основна причина – одноручне управління пресом замість дворучного.

У деяких актах достатньо повно викладені обставини, вірно визначені причини, але не досить конкретно названі заходи.

Приклад: «Газозварнику доручили заварити тріщину на паропроводі. Він працював без захисних окулярів. Під час роботи стався хлопок газу на газовому пальнику і гарячий метал, що відлетів, попав газозварнику в око». Причина визначена вірно: «Відсутність у робітника засобів захисту очей». А у заходах записано: «Випадок обговорити на зборах».

Не можна не звернути увагу на ще одну типову помилку: організаційно-технічні заходи підмінюють адмініструванням.

Приклад: «Робітник будівельної бригади Ж., перебуваючи на горищі будівлі, замурував у стіні наскрізний вентиляційний отвір. Під час кладки цегли одна з раніше укладених цеглин випала з кладки і упала на ногу працівника, який проходив повз будинок». Причина: «Безвідповідальність майстра під час організації робіт». Заходи: «Підвищити відповідальність майстрів за організацію безпеки на об'єктах, притягти майстра до відповідальності». Але нічого не сказано про основне - чому не було огорожено небезпечну зону, що й стало причиною нещасного випадку.

Там, де захоплюються адмініструванням, в актах про нещасні випадки записують: «За порушення техніки безпеки притягти до відповідальності», «Попередити потерпілого, що треба бути уважним на роботі», «Заборонити працювати з несправним інструментом» тощо. Якщо нещасний випадок стався через несправність інструменту, необхідно не забороняти працювати з несправним інструментом, а вилучити весь несправний інструмент і замінити його справним.

На підприємствах значна кількість травм стається внаслідок того, що проїзди захищені сировиною, заготовками, готовою продукцією тощо. Проте в актах, хоча й правильно визначаються причини (брак виробничої площі зокрема), заходи щодо усунення цього недоліку не передбачаються, а в акт записуються другорядні.

Приклад: «Електронавантажувач рухався заднім ходом і зачепив кутом незакріпленої кришки акумуляторної батареї штабель контейнерів, які стояли на проїжджій частині. Від удару кришка зсунулася і гострим кутом травмувала водія». Причина: «Порушення правил утримання проїжджої частини дільниці». Заходи: «Провести позаплановий інструктаж з охорони праці з водієм електронавантажувача».

Треба пам'ятати ще про цілу низку типових помилок, коли замість конкретних заходів і строків їх виконання записується завдання.

Приклад: «Робітник А. вибивав свердло з втулки молотком, бойок якого мав наклепку. Під час удару від молотка відскочив осколок і попав в око». Причина: «Несправний інструмент, відсутність захисних окулярів». Заходи: «Видати розпорядження по цеху, обговорити випадок на зборах».

Очевидно, що в даному випадку необхідно було записати:

- вилучити весь несправний інструмент, відремонтувати або видати справний;

- забезпечити працівників захисними окулярами. А вже наступним заходом повинно стати обговорення та проведення позапланових інструктажів. Таким чином, під час розробки заходів, після розслідування обставин і визначення причин нещасного випадку, необхідно враховувати наступне:

1. В акті мають бути вказані конкретні заходи щодо усунення причин нещасного випадку. Якщо ж в акті заходів немає, то необхідно провести додаткове розслідування.

2. Заходи можуть бути визначені правильно тільки в тому разі, якщо вони впливають з обставин і причин нещасного випадку.

3. Заходи перш за все мають бути спрямовані на ліквідацію порушень правил і норм охорони праці. Тому необхідно визначити насамперед технічні заходи й не підміняти їх чисто організаційними заходами та адмініструванням.

4. Заходи повинні бути сформульовані чітко і технічно грамотно.

5. В акті повинні бути зазначені конкретні виконавці заходів.

Дієвість профілактики не в останню чергу залежить від якості розслідування нещасних випадків та заходів, спрямованих на усунення причин нещасних випадків та їх запобігання.

Причини нещасних випадків, якість їх розслідування, заходи щодо усунення подібних нещасних випадків, як у дзеркалі, відбивають не тільки основні недоліки в організації безпеки праці, але й певною мірою весь загальний стан охорони праці на підприємстві, в галузі.

Тому ставлення до розслідування нещасного випадку і складання акта за формою Н-1 повинно розглядатись не як проста формальність, а як складання документа державної ваги, від об'єктивності якого залежить не тільки матеріальне благополуччя потерпілого та його сім'ї, але й інтереси трудового колективу, тому що виконання заходів сприяє підвищенню безпеки виробництва.



4.5. КЛАСИФІКАЦІЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

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

Виробничий травматизм зумовлюють організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні та психофізіологічні причини.

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

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

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

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

Класифікація причин нещасних випадків наведена на рис. 4.2.



4.6. МЕТОДИ АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

Аналіз виробничого травматизму дозволяє не лише виявити причини, а визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики травматизму. Для аналізу виробничого травматизму застосовують багато різноманітних методів, основні з яких можна поділити на такі групи: статистичні, топографічні, монографічні, економічні, анкетування, ергономічні, психофізіологічні, експертних оцінок та інші.

Статистичні методи оснований на аналізі статистичного матеріалу по травматизму, який накопичений на підприємстві або в галузі за кілька років. Відповідні дані для цього аналізу містяться в актах за формою Н-1 і в звітах за формою 7-нтв. Статистичний метод дозволяє всі нещасні випадки і причини травматизму групувати за статтю, віком, професіями, стажем роботи потерпілих, часом, місцем, типом нещасних випадків, характером одержаних травм, видом обладнання. Цей метод дозволяє встановити по окремих підприємствах найпоширеніші види травм, визначити причини, які спричиняють найбільшу кількість нещасних випадків, виявити небезпечні місця, розробити і провести необхідні організаційно-технічні заходи.



Рис. 4.2. Класифікація причин виробничих нещасних випадків та професійної захворюваності

Кількісний показник травматизму, або коефіцієнт частоти нещасних випадків $K_{\text{ч}}$, розраховується на 1000 працюючих:

$$K_{\text{ч}} = 1000 n/P,$$

де n – кількість нещасних випадків за звітний період із втратою працездатності на 1 і більше днів;

P – середньоспискова чисельність працюючих за той же звітний період часу.

Якісний показник травматизму, або коефіцієнт важкості нещасних випадків $K_{\text{в}}$, характеризує середню втрату працездатності в днях на одного потерпілого за звітний період:

$$K_{\text{в}} = D/n,$$

де D – загальна кількість днів непрацездатності у потерпілих для випадків із втратою працездатності на 1 і більше днів.

Узагальнюючим показником, який показує кількість людино-днів непрацездатності на 1000 працюючих, є коефіцієнт виробничих втрат:

$$K_{\text{вв}} = K_{\text{ч}} \times K_{\text{в}} = 1000 D/P.$$

Але жоден з вищенаведених показників не враховує стійкої втрати працездатності та гибелі людей і тому не може повністю характеризувати рівень травматизму. Для цього необхідно використання принаймні ще одного показника. Таким показником є коефіцієнт нещасних випадків із смертельним наслідком та каліцтвом:

$$K_{\text{ск}} = n_{\text{ск}} / n \cdot 100 \%,$$

де $n_{\text{ск}}$ — кількість нещасних випадків, що призвели до смерті і каліцтва.

n — загальна кількість нещасних випадків.

Міжнародна організація праці використовує коефіцієнт частоти, який показує кількість нещасних випадків, що припадає на 1000000 відпрацьованих людино-годин.

$$K_{\text{ч}}^{\text{МОП}} = 1\,000\,000 n/T,$$

де T — загальний час роботи, людино-годин.

Вищенаведені та інші показники, наприклад коефіцієнт електротравматизму, дозволяють вивчати динаміку травматизму на підприємстві, в галузі, регіоні тощо, порівнювати ці показники, робити певні висновки, застосовувати організаційні заходи, спрямовані на профілактику травматизму.

Топографічні методи ґрунтуються на тому, що на плані цеху (підприємства) відмічають місця, де сталися нещасні випадки, або ж на схемі, що являє собою контури тіла людини, позначають травмовані органи чи ділянки тіла. Це дозволяє наочно бачити місця з підвищеною небезпекою або ж найбільш травмовані органи. Повторення нещасних випадків в певних місцях свідчить про незадовільний стан охорони праці на даних об'єктах. На ці місця звертають особливу увагу, вивчають причини травматизму. Шляхом додаткового обстеження згаданих місць виявляють причини, котрі викликали нещасні випадки, формують поточні та перспективні заходи щодо запобігання нещасним випадкам для кожного окремого об'єкта. Повторення аналогічних травм свідчить про незадовільну організацію інструктажу, невикористання конкретних засобів індивідуального захисту тощо.

Монографічний метод полягає в детальному обстеженні всього комплексу умов праці, технологічного процесу, обладнання робочого місця, прийомів праці, санітарно-гігієнічних умов, засобів колективного та індивідуального захисту. Іншими словами, цей метод полягає в аналізі небезпечних та шкідливих виробничих факторів, притаманних лише тій чи іншій (моно) дільниці виробництва, обладнанню, технологічному процесу. За цим методом поглиблено розглядають всі обставини нещасного випадку, якщо необхідно, то виконують відповідні дослідження та випробування. Дослідженню підлягають: цех, дільниця, технологічний процес, основне та допоміжне обладнання, трудові прийоми, засоби індивідуального захисту, умови виробничого середовища, метеорологічні умови в приміщенні, освітленість, загазованість, запиленість, шум, вібрація, випромінювання, причини нещасних випадків, що сталися раніше на даному робочому місці. Таким чином, нещасний випадок вивчається комплексно. Цей метод дозволяє аналізувати не лише нещасні випадки, що відбулися, але й виявити потенційно небезпечні фактори, а результати використати для розробки заходів охорони праці, вдосконалення виробництва.

Економічні методи полягають у визначенні економічної шкоди, спричиненої травмами та захворюваннями, – з одного боку та економічної ефективності від витрат на розробку та впровадження заходів на охорону праці – з другого. Ці методи дозволяють знайти оптимальне рішення, що забезпечить заданий рівень безпеки, однак вони не дозволяють вивчити причини травматизму та захворювань.

Методи анкетування передбачають письмовий опит працюючих з метою отримання інформації про потенційні небезпеки трудових процесів, про умови праці. Для цього розробляються анкети для робітників, в яких в залежності від мети опиту визначаються питання та чинники. На підставі анкетних даних (відповідей на запитання) розробляють профілактичні заходи щодо попередження нещасних випадків.

Ергономічні методи ґрунтуються на комплексному вивченні системи “людина – машина – виробниче середовище”. Відомо, що кожному виду трудової діяльності відповідають певні фізіологічні, психофізіологічні і психологічні якості людини, а також антропометричні дані. Тому при комплексній відповідності вказаних властивостей людини і конкретної трудової діяльності можлива ефективна і безпечна робота. Порушення відповідності веде до нещасного випадку. Ергономічні методи дозволяють знайти невідповідності та усунути їх.

Психофізіологічні методи аналізу травматизму враховують, що здоров'я і працездатність людини залежать від біологічних ритмів функціонування організму. Такі явища, як іонізація атмосфери, магнітне і гравітаційне поле Землі, активність Сонця, гравітація Місяця та ін., викликають відповідні зміни в організмі людини, що змінюють її стан і впливають на поведінку не на краще. Це призводить до зниження сприйняття дійсності і може спричинитися до нещасних випадків.

Метод експертних оцінок базується на експертних висновках (оцінках) умов праці, на виявленні відповідності технологічного обладнання, пристроїв, інструментів, технологічних процесів вимогам стандартів та ергономічним

вимогам, що ставляться до машин, механізмів, обладнання, інструментів, пультів керування. Виявлення думки експертів може бути очним і заочним (за допомогою анкет).



4.7. ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТРАВМАТИЗМУ

Розробка заходів щодо попередження нещасних випадків – головна мета всіх теоретичних та практичних робіт в галузі охорони праці (рис. 4.3). Для забезпечення безпеки праці застосовуються засоби захисту, котрі поділяються на дві групи: колективного та індивідуального захисту (рис. 4.4).

Засоби колективного захисту виключають вплив на працюючого небезпечного виробничого фактора, що зумовлений рухом або переміщенням матеріального тіла.

Засоби індивідуального захисту видаються робітникам індивідуально. Вони забезпечують захист органів людини від дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів. Нижче наводиться характеристика та кваліфікація згаданих засобів захисту.

До засобів колективного захисту Для забезпечення безпеки працюючих від впливу небезпечних виробничих факторів застосовуються засоби колективного захисту, які повністю або частково закривають доступ у зону, де діють небезпечні фактори, та виключають їх вплив у разі проникнення людини у простір, де вони виникають.

До таких засобів відносяться огорожувальні засоби, які поділяють на дві групи: огорожувальні пристрої рухомих частин, але не різальних інструментів і огорожувальні пристрої різальних інструментів.

Пристрої першої групи можуть бути постійними, наглухо закріпленими, знімними, відкидними, висувними, пересувними або з дверцятами. Це залежить від особливостей огорожувального органа (вузла), особливостей його експлуатації, місця у верстаті. Часто використовуються знімні огорожувальні пристрої, котрі постійно закривають пасову, зубчасту, ланцюгову чи іншу передачу. Вони можуть бути у вигляді кожухів, козирків, планок, бар'єрів і екранів. За способом виготовлення вони поділяються на суцільні, несуцільні і комбіновані.

Огорожувальні засоби різальних інструментів можуть огорожувати їх неробочу частину, тільки робочу їх частину або ту і іншу. Здебільшого огороження виконують і інші функції, проте у всіх випадках вони мають виконувати основну функцію – огороження небезпечної для робітників зони.

Огороження можуть наглухо закривати інструмент (неробочу його частину), періодично переміщатися рукою робітника, бути кінематично пов'язаними і автоматичними.

Захисні пристрої застосовуються для ізоляції частин машин та механізмів, що рухаються, місць, де відлітають частки матеріалу, що обробляється, небезпечних щодо ураження електричним струмом частин обладнання, зон та дільниць, де існує постійна небезпека шкідливого впливу на людину температур,

випромінювань тощо. Огороджуються канали, ями, колодязі, люки, різні прорізи, робочі місця, розташовані на висоті.

Огородження бувають тимчасові (переносні) для позначення небезпеки у зв'язку з проведенням будь-яких робіт (ремонт шляхів, проведення робіт у колодязях, очищення покрівель, будівель тощо), постійні нерухомі, що знімаються тільки під час ремонту (для огороження валів, гвинтів, шківів, шестерень) та ті, що періодично відкриваються в процесі роботи для встановлення чи зняття деталі.

Огородження можуть бути і електронними, що спрацьовують при наближенні або перетинанні контрольної зони (фотоелектронні, електромагнітні тощо). Для попередження випадкового проникнення людини в небезпечну зону захисні пристрої блокуються пусковим механізмом обладнання. В електричних пристроях при відкриванні чи знятті огороження зі струмовідних частин з них автоматично знімається напруга.

До колективних засобів захисту відносяться широко відомі запобіжні пристрої, які застосовують для обмеження виходу заданих небезпечних параметрів обладнання за межі допустимих. Цими параметрами можуть бути статичні та динамічні навантаження, довжина пересування механізму, рівень рідини, швидкість пересування, тиск пари, газу, води, температура, сила електричного струму тощо. Запобіжні пристрої спрацьовують автоматично, вимикаючи джерело параметру, що контролюється, або створюють умови для ослаблення його впливу.

До них належать:

1. Запобіжники, що плавляться, та автомати вимикання.

Вони служать для захисту електропристроїв у разі виникнення струмів перевантаження і короткого замикання, які можуть призвести до порушення ізоляції або пожежі. При підвищенні сили струму понад допустимий у запобіжнику плавиться спеціальна вставка, автомат розриває ланцюг і вимикає електричний струм.

2. Запобіжні клапани та мембрани.

Вони використовуються для автоматичного випускання надлишку рідини, газу та пари з систем підвищеного тиску до систем низького тиску або в атмосферу. Запобіжні клапани автоматично відновлюються, а запобіжні мембрани руйнуються і потребують заміни.

3. Обмежувачі — мікрометричні, багатопозиційні та інші фіксатори, що обмежують робочі параметри для забезпечення безпечної межі руху механізму або його окремих елементів, а також для попередження аварій і поломок.

4. Блокувальні пристрої використовуються для вимикання або попередження можливості вмикання джерела небезпеки у разі відсутності захисного пристрою. За принципом дії вони поділяються на механічні, електронні, пневматичні та комбіновані й застосовуються разом із захисними пристроями.

Широко застосовується бірочна система. Бірка (пластина зі шнурком, на якому позначено номер агрегату чи механізму) зберігається в місці перебування обслуговуючого персоналу і надає йому право на запуск у роботу машини або механізму, а ремонтному та черговому персоналу — право на виконання робіт.

Про отримання і здавання бірки кожного разу робиться запис у спеціальному журналі.

Більш надійною системою є «ключ-бірка».

Вони не повинні бути громіздкими, не створювати незручностей у роботі, не знижувати продуктивності праці та якості обробки, але повинні бути технологічними, міцними і не обмежувати видимості робочої зони, легко зніматися та встановлюватися і входити до комплекту верстата. Огородження блокується з пусковим пристроєм.

Запобіжні засоби призначені для ліквідації небезпечного виробничого фактора у джерелі його утворення. За характером дії вони поділяються на блокувальні та обмежувальні. Блокувальні пристрої за конструктивним виконанням поділяють на муфти, штифти, клапани, шпонки, мембрани, пружини, сільфони і шайби.

Блокувальні пристрої призначені для вимкнення або запобігання можливості увімкнення джерела небезпеки при знятому (відкритому) огорожувальному пристрої. Найбільш поширені в деревообробці електричні блокування, принцип роботи котрих полягає в автоматичному відключенні електричного живлення або неможливості увімкнення верстата при знятому або відкинутому огороженні. Електромеханічне блокування застосовується на дверцятах електрошаф, котрі закривають електророзподільвальні пристрої, на дверцятах і люках, що ведуть в небезпечні зони тощо.

Принцип дії фотоелектричного блокування полягає в перетині світлового променя, спрямованого на фотоелемент і зміні величини світлового потоку, що падає на нього, внаслідок чого змінюється сила струму, котрий подається на вимірно-командний пристрій. Подається імпульс на ввімкнення виконавчого механізму захисного пристрою.

Пневматичне та гідравлічне блокування застосовується у пневмо- та гідросистемах і виготовляється у вигляді клапанів та мембран. Запобіжні мембрани призначені для захисту хімічного устаткування від руйнування за умов аварійного зростання тиску. Основним недоліком запобіжних розривних мембран є те, що після їх спрацювання отвір скидання тиску залишається відкритим.

Гальмівні пристрої призначені для сповільнення або зупинки виробничого устаткування під час виникнення небезпечної виробничої ситуації. За конструктивним виконанням гальмівні пристрої поділяються на колодкові, стрічкові, дискові, за формою – конічні та клинові. За способом спрацювання вони можуть бути ручними, автоматичними і напівавтоматичними. За принципом дії гальмівні пристрої поділяються на механічні, електромагнітні, пневматичні, гідравлічні та комбіновані. Гальмівні пристрої використовуються для швидкої зупинки валів, шпинделів після виключення верстата.

Пристрої автоматичного контролю та сигналізації призначені для контролю передавання та відтворення інформації (кольорової, звукової, світлової тощо) з метою привернення уваги працюючих та прийняття ними рішень за прояву або можливого виникнення небезпечного виробничого фактора. За призначенням ці

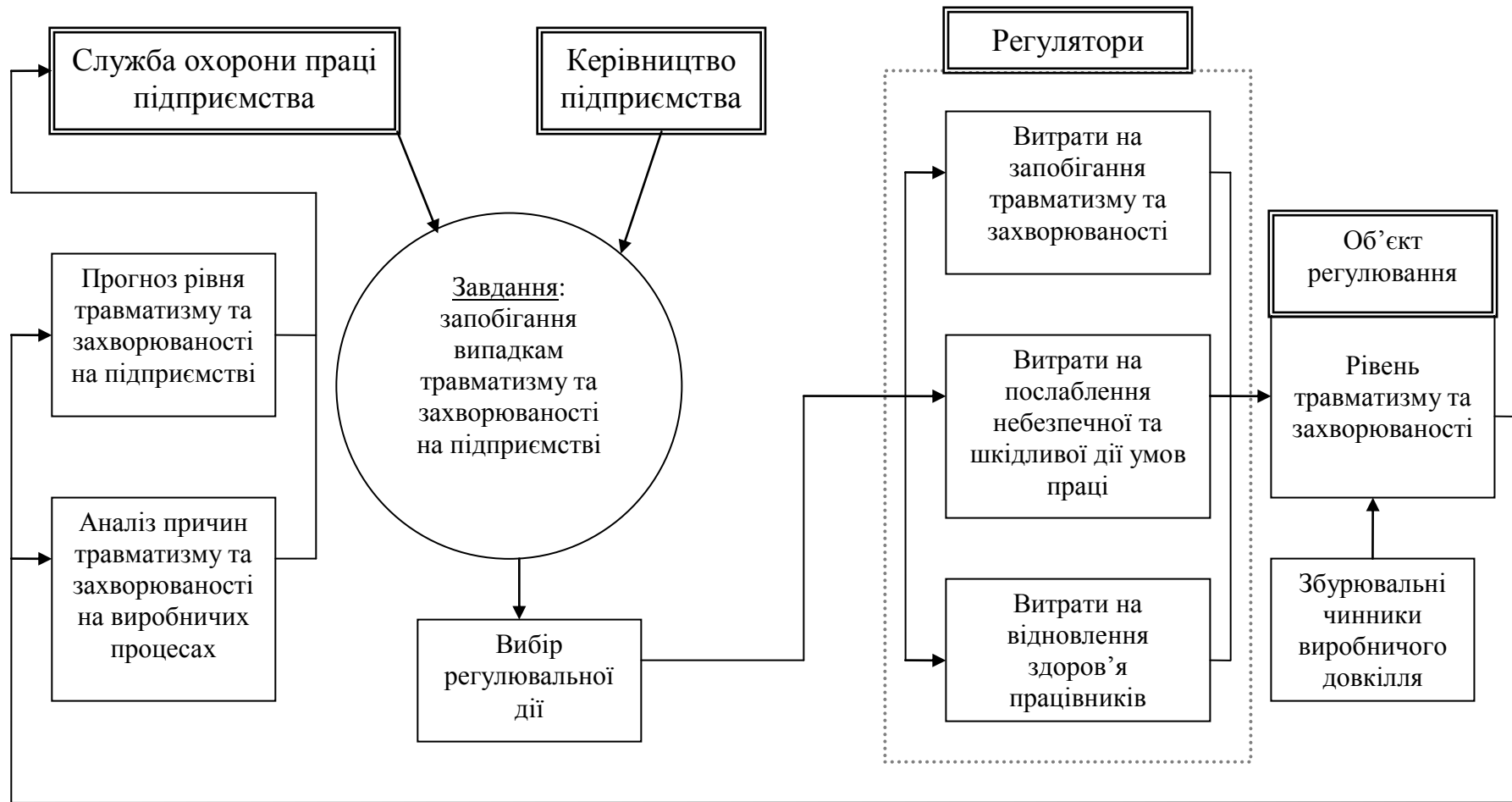


Рис. 4.3. Функціональна схема запобігання виробничому травматизму та професійній захворюваності на підприємстві

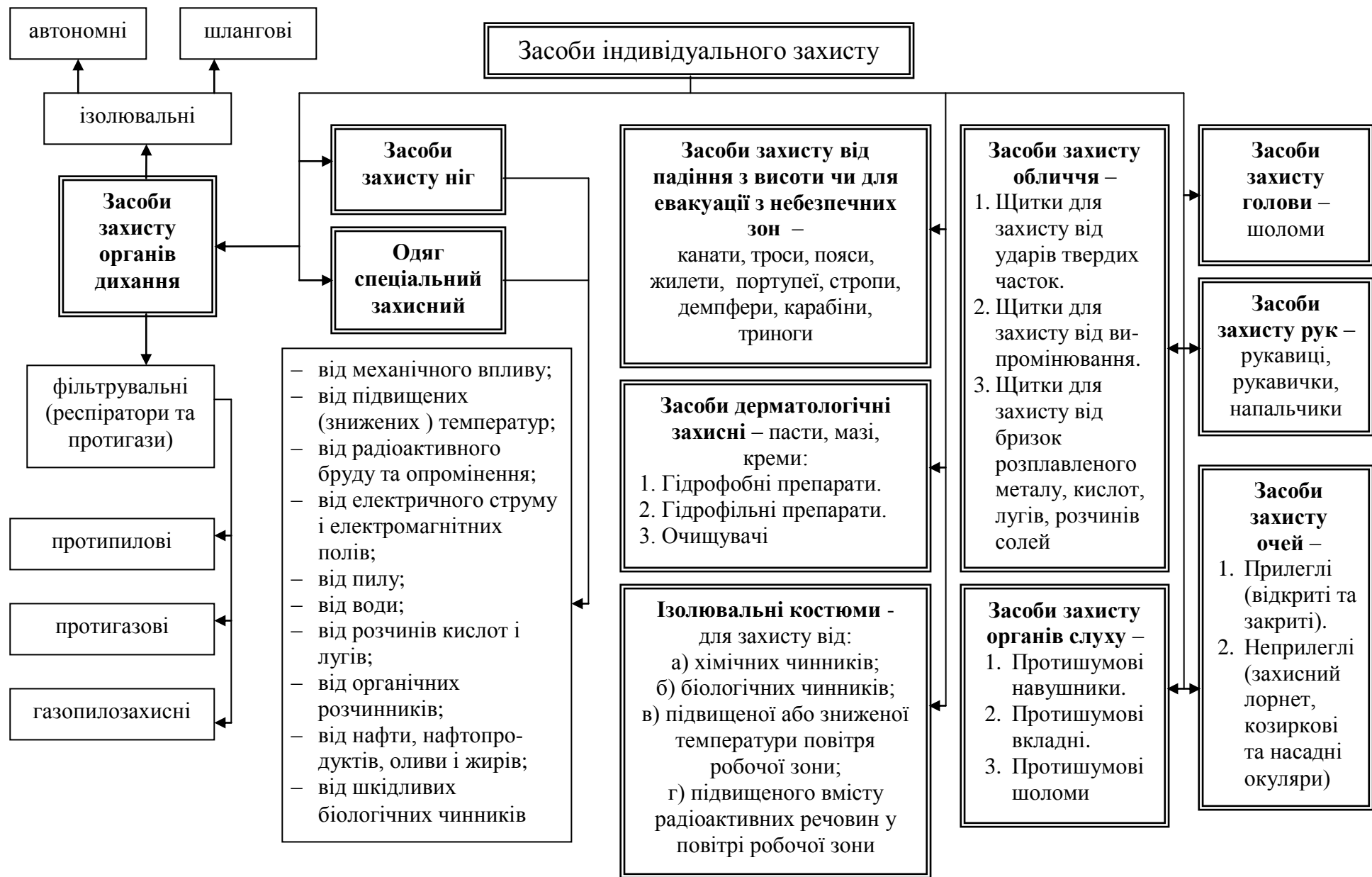


Рис. 4.4. Засоби індивідуального захисту

пристрої поділяються на інформаційні, попереджувальні, аварійні та відповідні. За характером спрацювання сигналу – постійні або пульсуючі. За контрольованим параметром сигналізація може контролювати тиск, температуру, вологість, загазованість, шум, вібрацію, частоту обертання, початок пуску тощо.

Сигналізація застосовується самостійно або разом з огорожувальними, запобіжними, пусковими пристроями, пристроями керування обладнанням. Слід надавати перевагу такій сигналізації, котра сигналізує, попереджує та автоматично усуває небезпеку. Світлова, звукова або світлозвукова сигналізація подається під час групового обслуговування агрегатів, багатоповерхового розташування устаткування, перед пуском для попередження працюючих про необхідність вживання заходів перестороги.

Пристрої дистанційного керування призначені для управління технологічними процесами або виробничим устаткуванням за межами небезпечної зони. Це найефективніші засоби безпеки. Завдяки ним робітники виводяться з зон інтенсивного переміщення предметів праці, шумних та гарячих ділянок і можуть навіть перебувати в іншому приміщенні. Впровадження поточкових механізованих та автоматизованих ліній супроводжується застосуванням дистанційного управління та підвищенням безпеки праці.

Засоби індивідуального захисту застосовують в тих випадках, коли безпека робіт не може бути забезпечена конструкцією обладнання, організацією виробничих процесів, архітектурно-планувальними рішеннями та засобами колективного захисту. Вони підлягають оцінці за захисними, фізіологічними та експлуатаційними показниками.

Засоби захисту шкірного покриву (спеціальний одяг) видаються робітникам та інженерно-технічним працівникам для захисту тіла від забруднення, механічних впливів, води, вологи, кислот, лугів, підвищених або понижених температур, радіоактивних речовин, нафти і жирів, для захисту від біологічних факторів. Залежно від призначення та виду шкідливого фактора, спецодяг виготовляють з гладкофарбованого полосника з просочуванням, лавсанобавовняної тканини, сукняної напіввовняної тканини з поліпропіленом, кислотозахисного сукна, нетканого прошивного нітровоного полотна.

Для захисту працюючих від впливу вологи застосовують спецодяг з бавовнянопаперових та льняних тканин з водозахисним просочуванням і гумовим покриттям. Спецодяг загального призначення, що захищає робітників від виробничого забруднення, механічних пошкоджень і холоду, виготовляється із звичайних бавовняно-паперових тканин.

Засоби захисту органів дихання та слуху забезпечують ефективний захист людини від шкідливого впливу різних забруднень (пилу, газу, пари, аерозолей), які є в повітрі робочої зони та від нестачі кисню.

Слід зауважити, що необхідна безпека повинна забезпечуватись гігієнічним нормуванням з встановленням гранично допустимої концентрації (ГДК) або гранично допустимого рівня (ГДР) шкідливих факторів. Цьому сприяє ефективна загальнообмінна та місцева вентиляція, застосування водяного зрошування запиленого повітряного середовища тощо. Спеціальними захисними засобами є протигази та респіратори. Ці засоби поділяються на

фільтруючі та ізолюючі.

Фільтруючі засоби забезпечують захист в умовах обмеженого вмісту шкідливих речовин.

Ізолюючі засоби застосовують під час аварій та великих викидів шкідливих речовин в атмосферу.

Засобами захисту слуху від інтенсивного шуму (якщо його неможливо знизити конструктивними засобами) є навушники та заглушки. Навушники знижують високочастотний шум на 40 дБ, а вушні вкладиші – до 25 дБ.

Засоби захисту голови, обличчя і очей попереджують вплив пилу, стружки та падаючих предметів застосуванням спеціальних окулярів, масок, щитків, капелюхів та касок. Окуляри застосовуються в токарних цехах, під час заточування інструментів тощо. Маски, щитки і капелюхи використовуються в ремонтних цехах, а каски – на завантажувально-розвантажувальних роботах.

Засоби захисту ніг та рук. Для зовнішніх робіт під час холодного та перехідного періоду року використовується валяне взуття, а для робіт з використанням кислот, лугів та клеїв – гумові чоботи. Під час роботи у вогких, холодних умовах одягають утеплені клеєні та гумові чоботи.

Засобом захисту рук від механічних пошкоджень, опіків, холоду є рукавиці і рукавички. Найчастіше використовують бавовняно-паперові рукавиці.

Під час роботи зі слабкими кислотами і лугами для захисту пальців рук використовують гумові напальчники, а для захисту від порізів і забруднень – шкіряні напальчники.

Засоби запобігання ураження електричним струмом. Поряд з колективними засобами захисту слід використовувати індивідуальні засоби. До них відносять діелектричні рукавички, боти, чоботи, калоші, виготовлені зі спеціальної діелектричної гуми. Особливу увагу слід звертати на справність засобів, перед використанням оглядати їх.

Допоміжні захисні засоби призначені для захисту персоналу від падіння з висоти (запобіжні пояси та страхувальні канати), для безпечного підймання на висоту (драбини, кігті), а також для захисту від світлового, теплового, механічного та хімічного впливів (захисні окуляри, протигази, рукавиці, спецодяг)

За порушення нормативних актів про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань охорони праці керівники підприємств, організацій, установ можуть притягатися органами Держгірпромнагляду до сплати штрафу. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати 2% місячного фонду заробітної плати підприємства, організації, установи. Штрафи накладаються керівниками Держгірпромнагляду та місцевих органів.

Як колективний засіб від шкідливих та небезпечних факторів застосовується сигналізація безпеки. Це важливий засіб попередження, а не ліквідації небезпеки. До неї належать світлові, звукові, кольорові сигнали та різні показники (температури, тиску, рівня рідини тощо). Основними елементами таких приладів є різні датчики (механічні, фотоелектричні, теплові), які реагують на пересування предметів, зміну їх об'єму, наявність відповідних концентрацій шкідливих речовин та випромінювань.

Сигнальні кольори і знаки безпеки регламентуються ГОСТом 12.4.126—76*. Встановлено чотири сигнальні кольори: червоний, жовтий, зелений, синій (рис. 4.5).

Червоний сигнальний колір застосовується як заборонний і вказує на безпосередню небезпеку та засоби

пожежогасіння. Він застосовується для нанесення заборонних написів і символів на знаках пожежної безпеки, для фарбування внутрішніх частин кожухів і корпусів, що відкриваються, тощо.

Жовтий сигнальний колір застосовується для попередження можливої небезпеки. Він наноситься на будівельні конструкції, елементи виробничого обладнання, запобіжні пристрої.

Зелений сигнальний колір застосовується для нанесення знаків, що вказують на безпеку і наказують, що треба робити.

Синій сигнальний колір застосовується для інформації та вказівок.

На підставі цих сигнальних кольорів встановлено чотири групи знаків безпеки: заборонні, попереджувальні, наказові та вказівні.

Заборонні знаки призначені для заборони певної дії. Виконуються у вигляді кола червоного кольору з білим полем усередині, білою по контуру знака каймою із символічним зображенням чорного кольору на внутрішньому білому полі, перекресленому нахиленою смугою червоного кольору. Замість нахиленої смуги червоного кольору на деяких знаках робиться пояснювальний напис, який виконується шрифтом чорного кольору.

Попереджувальні знаки призначені для попередження працюючих про можливу небезпеку. Вони виконуються у вигляді рівнобічного трикутника з округленими кутами жовтого кольору, направленою вершиною догори, з каймою чорного кольору та символічним зображенням чорного кольору.

Наказові знаки призначені для дозволу певних дій працюючих тільки за умов дотримання конкретних вимог безпеки праці, пожежної безпеки та позначення шляхів евакуації. Виконуються вони у вигляді квадрата зеленого кольору з білою каймою по контуру і білим полем квадратної форми усередині нього. Усередині білого квадрата наносяться чорним кольором символічне зображення або пояснюючий напис. На знаках пожежної безпеки пояснюючі написи виконуються червоним кольором.

Вказівні знаки призначені для позначення місць знаходження різних об'єктів, пунктів медичної допомоги, вогнегасників тощо. Виконується знак у вигляді синього прямокутника, окантованого білою каймою по контуру з білим квадратом усередині. У білому квадраті наносяться символічне зображення або пояснюючий напис чорного кольору, за винятком символів і пояснюючих написів пожежної безпеки, що виконуються червоним кольором.



Рис. 4.5. Кольори і знаки безпеки

Розділ 5. СПЕЦІАЛЬНІ РОЗДІЛИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. АНАЛІЗ УМОВ ПРАЦІ У ГАЛУЗІ ЗА ПОКАЗНИКАМИ ШКІДЛИВОСТІ ТА НЕБЕЗПЕЧНОСТІ ЧИННИКІВ ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА, ВАЖКОСТІ ТА НАПРУЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

5.1.1. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу

Головною метою охорони праці в невиробничій сфері є, не скільки збереження життя та здоров'я працюючих, а, саме, підвищення продуктивності праці. Разом з тим продуктивність праці обумовлена здатністю працівників фізично, фізіологічно та психофізіологічно виконувати поставлені задачі і нерозривно пов'язана з умовами праці. Охорона праці може відігравати подвійну роль в інтенсифікації виробництва: з одного боку при ігноруванні принципів охорони праці можуть виникнути різкі порушення умов праці з наслідками негативної дії на здоров'я працівників, зниження продуктивності праці, а з іншого – охорона праці може стати важливим кроком успішної інтенсифікації виробництва. Принципи соціальної справедливості також вимагають забезпечення всіх працюючих рівними пільгами та компенсаціями в разі невідповідності умов праці.

Для об'єктивної оцінки умов праці на виробництві проводиться атестація робочих місць за умовами праці на підприємствах і організаціях, де технологічний процес, обладнання, сировина чи матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних факторів. Основна мета атестації полягає у врегулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці. Результати атестації використовуються для цілеспрямованої і планомірної роботи, спрямованої на покращення умов праці, зниження рівня травматизму і захворюваності, а також для надання пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством, таких, як скорочена тривалість робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі.

Для проведення атестації робочих місць та встановлення пріоритету в проведенні оздоровчих заходів використовується "Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу.

Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації, умови праці діляться на 4 класи – оптимальні, допустимі, шкідливі та небезпечні (екстремальні) (Рис 5.1).

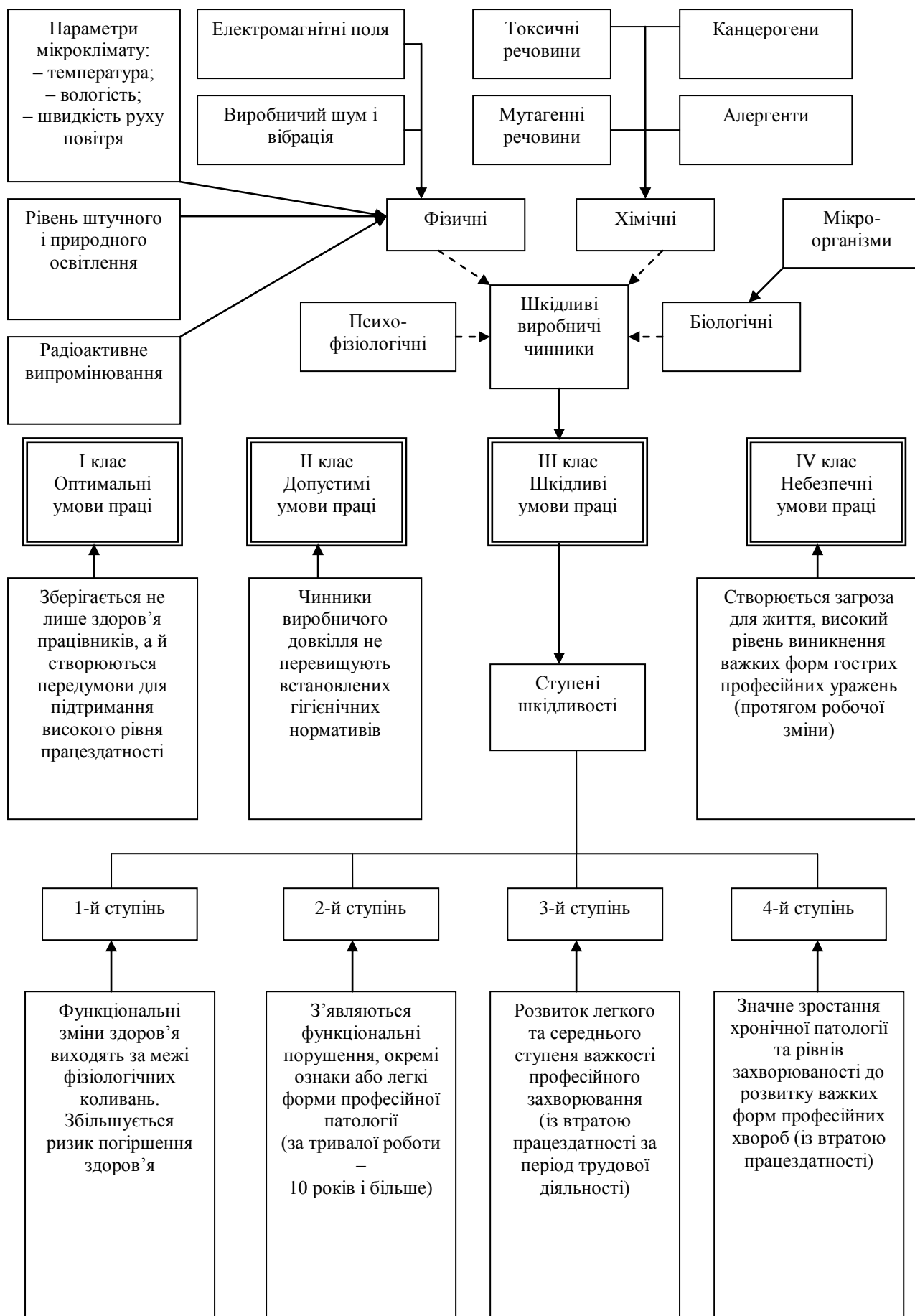


Рис. 5.1. Гігієнічна класифікація умов праці

1 клас – ОПТИМАЛЬНІ умови праці – такі умови, при яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікроклімату і факторів 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 клас – ДОПУСТИМІ умови праці – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3 клас – ШКІДЛИВІ умови праці – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.

Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та настання можливих змін в організмі працюючих поділяються на 4 ступені:

1 ступінь (3.1) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються при тривалішій, ніж початок наступної зміни, перерві контакту з шкідливими факторами) та збільшують ризик погіршення здоров'я;

2 ступінь (3.2) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо-обумовленої захворюваності, появи окремих ознак або легких форм професійної патології (як правило, без втрати професійної працездатності), що виникають після тривалої експозиції (10 років та більше);

3 ступінь (3.3) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які призводять, окрім зростання виробничо-обумовленої захворюваності, до розвитку професійних захворювань, як правило, легкого та середнього ступенів важкості (з втратою професійної працездатності в період трудової діяльності);

4 ступінь (3.4) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку важких форм професійних захворювань (з втратою загальної працездатності);

4 клас НЕБЕЗПЕЧНІ (ЕКСТРЕМАЛЬНІ) умови праці – характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

Ступінь шкідливості умов праці встановлюється за величиною перевищення граничнодопустимих концентрацій шкідливих речовин; класом та

ступенем шкідливості чинників біологічного походження; залежно від величин перевищення чинних нормативів шуму, вібрації, інфра- та ультразвуку; за показником мікроклімату, який отримав найвищий ступінь шкідливості з врахуванням категорії важкості праці за рівнем енергозатрат, або за інтегральним показником теплового навантаження середовища; за величиною перевищення граничнодопустимих рівнів електромагнітних полів та випромінювань; за параметрами радіаційного фактора відповідно до Норм радіаційної безпеки; за показниками природного та штучного освітлення; за величиною недодержання необхідної кількості іонів повітря і показника їх полярності.

Таблиця 5.1

Класи умов праці залежно від вмісту в повітрі робочої зони шкідливих хімічних речовин (перевищення ГДК, разів)

Шкідливі речовини	Класи умов праці					
	допусти- мий	шкідливий				небезпечний
		2	3.1	3.2	3.3	
Шкідливі речовини 1–2 класів небезпеки, за винятком перерахованих нижче	≤ ГДК	1,1–3,0	3,1–6,0	6,1–10,0	10,1–20,0	> 20,0
Шкідливі речовини 3–4 класів небезпеки, за винятком перерахованих нижче	≤ ГДК	1,1–3,0	3,1–10,0	> 10,0		
Речовини, здатні спричинити гостре отруєння (з гостроспрямованим механізмом дії) або які мають подразнювальні властивості	≤ ГДК	1,1–2,0	2,1–4,0	4,1–6,0	6,1–10,0	> 10,0
Канцерогени	≤ ГДК	1,1–3,0	3,1–6,0	6,1–10,0	> 10,0	
Алергени	≤ ГДК		1,1–3,0	3,1–10,0	> 10,0	
Речовини переважно фіброгенної дії	≤ ГДК	1,1–2,0	2,1–5,0	5,1–10,0	> 10,0	
Наркотичні анальгетики			+			

Оцінка важкості трудового процесу здійснюється на підставі обліку фізичного динамічного навантаження, маси вантажу, що піднімається і переміщується, загального числа стереотипних робочих рухів, величини статичного навантаження, робочої пози, ступеню нахилу корпусу, переміщень в просторі.

Оцінка важкості праці здійснюється на підставі обліку всіх показників. При цьому спочатку встановлюється клас кожного із вимірюваних показників, а кінцева оцінка важкості праці встановлюється за показником, який має найвищий ступінь важкості. При наявності двох і більше показників класу 3.1 і 3.2 умови праці за важкістю трудового процесу оцінюються на один ступінь вище (3.2 та 3.3 класи відповідно). За даним критерієм найвищий ступінь важкості – клас 3.3.

Оцінка напруженості трудового процесу здійснюється на підставі обліку факторів, що характеризують напруженість праці, а саме, інтелектуальні,

сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності праці, режим роботи.

Оцінка напруженості праці здійснюється на підставі обліку всіх наявних значущих показників, які можуть перевищувати нормативні рівні згідно з таблицею 5.3. Спочатку встановлюється клас кожного з показників, що визначались. Кінцева оцінка напруженості праці встановлюється за показником, який має найвищий ступінь напруженості. У тих випадках, коли більше 6-ти показників мають оцінку 3.1 та 3.2, напруженість трудового процесу оцінюється на один ступінь вище, тобто класами 3.2 - 3.3.

Якщо на робочому місці фактичні значення рівнів шкідливих факторів знаходяться в границях оптимальних або допустимих рівнів, умови праці на цьому робочому місці відповідають гігієнічним вимогам і відносяться відповідно до 1 або 2 класу.

Якщо рівень хоча б одного фактора перевищує допустиму величину, то умови праці на такому робочому місці, залежно від величини перевищення та відповідно до цих гігієнічних критеріїв, як по окремому фактору, так і при їх поєднаній дії можуть бути віднесені до 1-4 ступеня 3 класу шкідливих або 4 класу небезпечних умов праці.

Віднесення факторів до класу визначається з врахуванням часу їх дії протягом зміни. Для факторів, що не мають регламентованих нормативів з врахуванням часу дії, дозволяється визначення класу умов праці за рівнями на постійному робочому місці. Для віднесення умов праці до 3 класу час дії фактора повинен бути не менше 50 % часу зміни. При віднесенні фактора до 4 класу час дії шкідливого фактора не враховується.

Загальна оцінка умов праці за ступенем шкідливості та небезпечності встановлюється:

- за найбільш високим класом та ступенем шкідливості;
- у випадку поєднаної дії трьох та більше факторів, віднесених до класу 3.1, загальна оцінка умов праці відповідає класу 3.2;
- при поєднанні двох і більше факторів класів 3.2, 3.3, 3.4 умови праці оцінюються на один ступінь вище.

Робота в умовах перевищення гігієнічних нормативів (3 та 4 клас умов праці) може бути дозволена тільки при застосуванні засобів колективного та індивідуального захисту і скороченні часу дії шкідливих виробничих факторів (захист часом). Робота в небезпечних (екстремальних) умовах праці (4 клас) не дозволяється, за винятком ліквідації аварій, проведення екстрених робіт для попередження аварійних ситуацій. Ця робота повинна виконуватись у відповідних засобах індивідуального захисту та регламентованих режимах виконання робіт.

5.1.2. Медичні огляди працівників

Метою будь-якого медичного огляду працівника є визначення стану його здоров'я, зокрема, можливості виконання ним певних трудових обов'язків, своєчасного виявлення гострих чи хронічних професійних захворювань, встановлення у разі необхідності медичних протипоказань щодо здійснення окремих видів робіт, а також попередження виникненню та розповсюдженню інфекційних хвороб. Звісно, далеко не всі працівники повинні проходити

медичні обстеження — у чинному законодавстві України чітко визначено категорії працівників, наведено перелік професій, видів діяльності, виробництв і організацій, співробітники яких підлягають обов'язковим медичним оглядам. І роботодавець зобов'язаний не лише проконтролювати проходження ними цієї процедури, а й, у переважній більшості випадків, організувати за свій рахунок проведення медичних оглядів як для вже працюючих на підприємстві співробітників, так і для тих, які лише приймаються на роботу. Отож, наразі з'ясуємо, хто ж з працівників обов'язково має проходити попередні й періодичні медогляди та як, власне, організувати їх проведення і правильно оформити необхідну документацію.

Основні угруповання

Перш за все, відповідно до ст. 169 Кодексу законів про працю України та ст. 17 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ *роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.*

Ці медичні огляди об'єднаємо у групу так званих «трудових» медоглядів, проведення яких спрямоване на своєчасне запобігання заподіяння шкоди здоров'ю працівників.

Друга група медичних оглядів (так званих «профілактичних») передбачена ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. № 1645-III, згідно з якою *працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення, зобов'язані проходити профілактичні медичні огляди з метою уникнення поширення інфекційних хвороб.* Такі медогляди відповідно до чинного законодавства мають проходити працівники харчових підприємств, підприємств роздрібної торгівлі та громадського харчування, оздоровчих закладів для дітей, лікувально-профілактичних закладів для дорослих, працівники лазень, саун, готелів, гуртожитків, спортивно-оздоровчих комплексів, закладів культури, розважальних закладів, підприємств фармацевтичної промисловості, аптек та їх структурних підрозділів, працівники підприємств та об'єктів водопостачання і каналізації, метрополітену, транспортно-дорожнього комплексу, рибного господарства, суб'єкти господарювання, що займаються розведенням, вирощуванням і реалізацією тварин, особи, які надають приватні послуги вдома та інші.

Особливістю є те, що працівникам, які підлягають «профілактичним» оглядам, потрібно мати особову медичну книжку.

Третя група медоглядів передбачена у ст. 11 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» № 3206-VI від 7 квітня 2011 р.. Такі медичні огляди є складовою спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, й проводяться перед прийняттям на роботу (службу) з метою встановлення їх придатності до роботи (служби) за обраною професією.

Обов'язковість цих «держслужбових» медоглядів встановлена порівняно недавно, а саме з 1 січня 2012 р. (тобто з дня, коли набула чинності ст. 11 Закону № 3206).

Зауважимо, що крім наведених основних угруповань медоглядів існують й інші підстави для медичного обстеження працівників, пов'язані зі специфікою певних професій чи умов, що закріплено в окремих спеціальних нормативних актах.

Порядок проведення медичних оглядів поширюється не лише на підприємства, установи й організації всіх форм власності та видів діяльності, а й на фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, які використовують працю найманих працівників, осіб, що забезпечують себе роботою самостійно. Його повинні виконувати заклади державної санітарно-епідеміологічної служби, лікувально-профілактичні заклади, військово-лікарські та відповідні комісії міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, що провадять медичні огляди працівників, спеціалізовані лікувально-профілактичні заклади, які мають право встановлювати діагноз щодо професійних захворювань, кафедри та курси професійних захворювань вищих медичних навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, робочі органи виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Особливістю нового Порядку проведення медичних оглядів є те, що він містить *Перелік загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу та Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язковий попередній (періодичні) медичний огляд працівників* (у Порядку, що був чинний раніше, такі Переліки не наводилися), проте в ньому відсутній Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду.



Вимоги Порядку проведення медичних оглядів з багатьох питань відповідають трудовому законодавству. Зокрема, стаття 24 КЗпП України забороняє укладання трудового договору із громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я згідно з медичним висновком.

Порядок проведення медичних оглядів передбачає два види медичних оглядів:

- попередній;
- періодичний.

Під час проведення попереднього медичного огляду (при прийманні на роботу) реєструють вихідні об'єктивні показники здоров'я працівника, визначають стан його здоров'я і можливості виконання професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу без погіршення стану здоров'я. Також виявляють професійні захворювання (отруєння), що виникли раніше під час роботи на попередніх виробництвах, і запобігають виробничо зумовленим та професійним захворюванням (отруєнням).

Періодичні медичні огляди проводять з метою:

- своєчасного виявлення в працівників ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруєнь), загальних і виробничо-обумовлених захворювань;

- забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;

- вирішення питань щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;

- розроблення індивідуальних і групових лікувально-профілактичних та реабілітаційних заходів для працівників, які за наслідками медичного огляду належать до групи ризику;

- проведення відповідних оздоровчих заходів.



5.2. НЕБЕЗПЕЧНІ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ТА ШКІДЛИВІ ВИРОБНИЧІ ЧИННИКИ У НЕВИРОБНИЧІЙ СФЕРІ

До небезпечних психофізіологічних та шкідливих виробничих чинників належать фізичні (статичні, динамічні та гіподинамічні) і нервово-психічні перевантаження (розумове, зорове, емоційне).

Праця економістів, фінансистів, працівників банківських установ, науково-дослідних та інших установ, а також інших працівників невиробничої сфери характеризується тривалою багатогодинною (8 год і більше) працею в одноманітному напруженому положенні, малою руховою активністю при значних локальних динамічних навантаженнях.

Робоче положення "сидячи" супроводжується **статичним навантаженням** значної кількості м'язів ніг, плечей, шиї та рук, що дуже втомлює. М'язи перебувають довгий час у скороченому стані і не розслабляються, що погіршує кровообіг. В результаті, виникають больові відчуття в руках, шиї, верхній частині ніг, спині та плечових суглобах.

Внаслідок **динамічного навантаження** на кістково-м'язовий апарат кистей рук виникають больові відчуття різної сили в суглобах та м'язах кистей

рук; оніміння та уповільнена рухливість пальців; судоми м'язів кисті; ниючий біль в ділянці зап'ястя.

Як результат, виникають локальні м'язові перенапруження хронічні розтягнення м'язів травматичного характеру, що можуть викликати професійні захворювання: дисоціативні моторні розлади, захворювання периферійної нервової та кістково-м'язової систем. Крім того, робота "сидячи" призводить до зниження м'язової активності – *гіподинамії*. За браком рухів відбувається зниження споживання кисню тканинами організму, сповільнюється обмін речовин. Це сприяє розвитку атеросклерозу, ожиріння, може стати причиною дистрофії міокарда, хронічного головного болю, запаморочення, безсоння, роздратування.

Трудова діяльність працівників невиробничої сфери належить до категорії робіт, які пов'язані з використанням великих обсягів Інформації, із застосуванням комп'ютеризованих робочих місць, із частим прийняттям відповідальних рішень в умовах дефіциту Часу, безпосереднім контактом із людьми різних типів темпераменту тощо. Це зумовлює високий рівень *нервово-психічного перевантаження*, знижує функціональну активність центральної нервової системи, призводить до розладів в її діяльності, розвитку втоми, перевтоми, стресу.

5.2.1. Вплив втоми на безпеку праці

Стомлення і перевтома. Будь-яка діяльність, якщо вона оптимальна для організму по інтенсивності і тривалості та проходить у сприятливих виробничих умовах, позитивно впливає на організм і сприяє його удосконалюванню. Ефективність діяльності людини базується на рівні психічної напруги, яка прямо пропорційна складності завдання. Психічна напруга - це фізіологічна реакція організму, яка мобілізує його ресурси (біологічно і соціально корисна реакція). Під впливом психічної напруги змінюються життєво важливі функції організму: обмін речовин, кровообіг, дихання. В поведінці людини спостерігається загальна зібраність, дії стають більш чіткими, підвищується швидкість рухових реакцій, зростає фізична працездатність. При цьому загострюється сприйняття, прискорюється процес мислення, поліпшується пам'ять, підвищується концентрація уваги. Пристосувальні можливості психічної напруги тим більші, чим вище психічний потенціал особистості. Механізм емоційної стимуляції має фізіологічний бар'єр, за яким настає негативний ефект (поза межна форма психічної напруги). При надмірній інтенсивності чи тривалості робота приводить до розвитку вираженого *стомлення*, зниження продуктивності, неповного відновлення за період відпочинку. Стомлення – загальний фізіологічний процес, яким супроводжуються усі види активної діяльності людини. З біологічної точки зору стомлення - це тимчасове погіршення функціонального стану організму людини, що виявляється в змінах фізіологічних функцій і є захисною реакцією організму. Воно спрямоване проти виснаження функціонального потенціалу центральної нервової системи і характеризується розвитком гальмівних процесів у корі головного мозку.

Втома – це сукупність тимчасових змін у фізіологічному та психологічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи

тривалої праці і призводять до погіршення її кількісних і якісних показників, нещасних випадків. Втома буває загальною, локальною, розумовою, зоровою, м'язовою та ін. Оскільки організм - єдине ціле, то межа між цими видами втоми умовна і нечітка.

Хід збільшення втоми та її кінцева величина залежать від індивідуальних особливостей працюючого, трудового режиму, умов виробничого середовища тощо.

Залежно від характеру вихідного функціонального стану працівника втома може досягати різної глибини, переходити у хронічну втому або перевтому. **Перевтома** – це сукупність стійких несприятливих для здоров'я працівників функціональних порушень в організмі, які виникають внаслідок накопичення втоми.

Основною відмінністю втоми від перевтоми є зворотність зрушень при втомі і неповна зворотність їх при перевтомі.

Поза межні форми психічної напруги викликають дезінтеграцію психічної діяльності різної виразності. При цьому втрачається жвавість і координація рухів, знижується швидкість відповідних реакцій (гальмівний тип), з'являються непродуктивні форми поведінки – гіперактивність, тремтіння рук, запальність, невластива різкість і ін. (збудливий тип). Обидва типи поза межної напруги супроводжуються вираженими вегетативно-судинними змінами (блідість обличчя, краплі поту, прискорений пульс). До суб'єктивних ознак перевтоми відноситься почуття втоми, бажання знизити ритм роботи чи припинити її, почуття слабості в кінцівках. Важке стомлення - крайній варіант фізіологічного стану, що граничить з патологічними формами реакції. При перевтомі порушуються відновні процеси в організмі. Прикмети втоми не зникають до початку роботи наступного дня. При наявності хронічної перевтоми часто зменшується маса тіла, змінюються показники серцево-судинної системи, знижується опір організму до інфекції і т. ін.

Відомо, що розвиток втоми та перевтоми веде до порушення координації рухів, зорових розладів, неуважності, втрати пильності та контролю реальної ситуації. При цьому працівник порушує вимоги технологічних інструкцій, допускається помилок та неузгодженості в роботі; у нього знижується відчуття небезпеки. Крім того, перевтома супроводжується хронічною гіпоксією (кисневою недостатністю), порушенням нервової діяльності.

Проявами перевтоми є головний біль, підвищена стомлюваність, дратівливість, нервозність, порушення сну, а також такі захворювання як вегето-судинна дистонія, артеріальна гіпертонія, виразкова хвороба, ішемічна хвороба серця, інші професійні захворювання.

Втома характеризується фізіологічними та психічними показниками її розвитку.

Фізіологічними показниками розвитку втоми є артеріальний кров'яний тиск, частота пульсу, систолічний і хвилинний об'єм крові, зміни у складі крові.

Психічними показниками розвитку втоми є: погіршення сприйняття подразників, внаслідок чого працівник окремі подразники зовсім не сприймає, а інші сприймає із запізненням; зменшення здатності концентрувати увагу, свідомо її регулювати; посилення мимовільної уваги до побічних подразників,

які відволікають працівника від трудового процесу; погіршення запам'ятовування та труднощі пригадування інформації, що знижує ефективність професійних знань; сповільнення процесів мислення, втрата їх гнучкості, широти, глибини і критичності; підвищення дратівливості, поява депресивних станів; порушення сенсомоторної координації, збільшення часу реакцій на подразники; зміни частоти слуху, зору.

Характер втоми залежить від виду трудової діяльності тому, що функціональні зміни в організмі при втомі переважно локалізуються в тих ланках організму, які несуть найбільше навантаження. На основі цього **втома поділяється на фізичну та розумову** за співвідношенням глибини функціональних змін у різних аналізаторах, фізіологічних системах, відділах центральної нервової системи тощо.

Як зазначено вище, особливістю фізичної праці є те, що вона викликає фізичне напруження організму при виконанні роботи. При сильному напруженні продовження роботи стає неможливим, і виконання її автоматично припиняється, а організм одразу переходить у фазу відновлення працездатності. Відновлення сил відбувається інтенсивно і у порівняно короткий період. Тому втому можна розглядати як сформоване в ході еволюції біологічне пристосування організму до навантажень. Однак, залежно від важкості роботи потрібен певний час на відпочинок.

Помірна розумова праця може виконуватися досить довго. Розумова праця не має чітких меж між напруженням організму під час роботи і переходом у фазу відновлення сил. Втома при розумовій праці виявляється в нервовому напруженні, зниженні концентрації уваги і зменшенні свідомого її регулювання, погіршенні оперативної пам'яті і логічного мислення, сповільненні реакцій на подразники. Нервові напруження впливає на серцево-судинну систему, збільшуючи артеріальний тиск і частоту пульсу, а також на терморегуляцію організму та емоційні стани працівника.

Відновлювальні процеси після розумової праці відбуваються повільніше, ніж після фізичної праці. Несприятливі порушення в організмі працівника часто не ліквідуються повністю, а акумулюються, переходячи в хронічну втому, або перевтому та різні захворювання. Найбільш поширеними захворюваннями працівників розумової праці є неврози, гіпертонії, атеросклерози, виразкові хвороби, інфаркти та інсульты.

Втома породжує у працівника стан, який призводить до помилок в роботі, небезпечним ситуаціям і нещасним випадкам. Вчені наводять дані, які вказують, що кожному четвертому нещасному випадку передувала явно виражена втома.

Але, як зазначалося раніше, виробнича втома, як наслідок впливу на організм працівника трудових навантажень і умов виробничого середовища, відіграє, в першу чергу, захисну роль і стимулює відновлювальні процеси. Тому заходи по запобіганню втомі ні в якому разі не мають за мету ліквідувати це явище. Вони спрямовуються на віддалення в часі розвитку втоми, недопущення глибоких стадій втоми і перевтоми працівників, прискорення відновлення сил і працездатності.

Боротьба зі втомою, в першу чергу, зводиться до покращення санітарно-

гігієнічних умов виробничого середовища (ліквідація забруднення повітря, шуму, вібрації, нормалізація мікроклімату, раціональне освітлення тощо). Особливу роль у запобіганні втоми працівників відіграють професійний відбір, організація робочого місця, правильне робоче положення, ритм роботи, раціоналізація трудового процесу, використання емоційних стимулів, впровадження раціональних режимів праці і відпочинку тощо.

Крім того, для профілактики втоми працівників застосовуються специфічні методи. Фізіологи обґрунтували умови підвищення працездатності, що сприяють ефективному попередженню стомлення:

- у будь-яку роботу потрібно входити поступово;
- умовою успішної працездатності є розміреність і ритмічність;
- звичність, послідовність і плановість;
- недбалість і квапливість у праці не припустима;
- фізіологічно обґрунтоване чергування праці і відпочинку, а також зміна форм діяльності (найбільш ефективним є відпочинок, зв'язаний з активним діяльним станом);
- сприятливе відношення суспільства до праці (мотивація праці і соціальні умови).

5.2.2. Вплив стресу на безпеку праці

Робочий стрес – хворобливий психоемоційний стан, що утворюється в процесі праці. Поняття охоплює великий набір розладів, включаючи психічні захворювання (депресію, тривогу) та інші типи емоційних розладів (незадоволеність, стомлення, стрес, і так далі), неадекватна поведінка (агресія, наркоманія), порушення пам'яті або концентрації.

Ці порушення можуть призвести до незадовільного виконання працівником своїх обов'язків і завдати шкоди його здоров'ю. Робочий стрес також пов'язують з різними біологічними реакціями, які можуть підірвати здоров'я, наприклад серцева недостатність, або, у своїх крайніх проявах привести до смерті.

Передумови

Робочий стрес – важлива проблема сучасного робочого місця. До його схильні близько третини працівників. Чверть працівників вважають, що їх робота є стресовим фактором у їхньому житті. Три чверті працівників вважають, що раніше (тобто покоління назад) робота була не такою виснажливою. Багато хто також визнають, що стрес є головною причиною плинності кадрів.

Причини

Причиною робочого стресу є умови праці. Питання про те, що має більший вплив – умови роботи або особисті характеристики працівника, є спірним. Різні відповіді на це питання породжують різні способи вирішення проблеми. Якщо вважати, що персональні особливості важливіше, то на перший план виходять пристосовуваність і навички спілкування. Передбачається, що ці навички допоможуть працівникові пристосовуватись навіть до не дуже гарних умов праці. Така точка зору підкреслює важливість стратегій допомоги працівнику у пристосуванні до змін умов праці.

Проте, індивідуальні розбіжності не можна не враховувати, очевидно, що

не всі умови праці можуть бути однаково сприятливими для всіх працівників. Цей підхід вважає поліпшення умов праці головним способом запобігання стресу. Положення працівника на робочому місці теж впливає на рівень стресу. Хоча йому і піддаються всі працівники, але керівництво підприємства схильне до його менше за всіх. Працівники, які перебувають внизу професійної ієрархії свого підприємства, страждають від стресу найбільше, також як і їх безпосереднє начальство.

Здоров'я

Проблеми на роботі частіше розглядаються з медичної точки зору, ніж з фінансової або соціальної. Багато досліджень підтверджують, що чим менше у працівника можливостей впливати на процес роботи, тим більше у нього ризик серцевої недостатності. Робочий стрес збільшує ризик розвитку захворювань опорно-рухової системи. Збільшується частота звернень до установ охорони здоров'я. До того ж, періоди вимушеної непрацездатності в таких випадках можуть бути значно довшим, ніж при звичайних виробничих травмах і хворобах.

Психологічні реакції на робочий стрес можуть викликати довготривалі негативні наслідки для здоров'я. Проводилися дослідження про те, як впливає такий стрес на серцево-судинну систему, зокрема, вивчався його зв'язок з артеріальною гіпертензією та порушеннями коронарного кровообігу.

Є 4 основних реакції організму на стрес:

- Кров приливає до мозку і великих груп м'язів, при цьому шкіра, кінцівки і деякі органи недоотримають кисень і поживні речовини.
- Активізується зона мозку, розташована близько мозкового стовбура, що викликає сильне почуття тривоги, загострюючи зір і слух.
- У кров викидаються глюкоза та жирні кислоти.
- Погіршується робота травної та імунної систем.

Фізіологічні порушення можуть супроводжуватися розладами нервової та серцево-судинної систем, шлунково-кишкового тракту та ін.

До психологічних розладів належать агресивність, фрустрація, нервозність, роздратування, тривога, нерішучість, швидкий розвиток втоми тощо. Фрустрація (лат. "обман", марне чекання) – мотивація досягти мети за існуючої сильної перешкоди.

Крім того, стрес є причиною багатьох психосоматичних захворювань: психозів, неврозів, захворювань судин мозку, серцево-судинних захворювань та інфаркту міокарда, гіпертонічної хвороби, виразково-дистрофічних уражень шлунково-кишкового тракту, нейроциркуляторної дистонії, зниження імунітету, онкологічних захворювань. Стрес впливає на статеві функції, генетичний апарат клітин, призводячи до вроджених порушень розвитку дітей, тощо. Вчені висловлюють припущення про існування зв'язку між стресовими навантаженнями та спонтанним абортom.

Згубна дія стресу також проявляється у зростанні алкоголізму та наркоманії, підвищенні рівня травматизму, збільшенні кількості інвалідів та випадків самогубств.

При аналізі психофізіологічних небезпечних та шкідливих чинників велике значення приділяється стресу, що виникає внаслідок тривалого впливу на

працюючого комбінованої дії психоемоційних перевантажень та небезпечних виробничих чинників.

За останні роки психоемоційний стрес став глобальною проблемою виживання людства. Це підтверджується тією увагою, яка приділяється стресу на міжнародному рівні. Стрес характеризують як захисне явище, як вісник захворювання, як причину порушень низки життєво важливих психофізіологічних функцій.

Стрес проявляється як необхідна і корисна реакція організму на різке збільшення загального зовнішнього навантаження. Він характеризується зростанням біоелектричної активності мозку, підвищенням частоти серцебиття, ростом потоку крові, розширенням кровоносних судин, збільшенням вмісту лейкоцитів у крові, тобто цілим рядом фізіологічних змін в організмі, що сприяють підвищенню його енергетичних можливостей, успішності виконання складних і небезпечних дій. Тому стрес є не тільки доцільною захисною реакцією людського організму, але й механізмом, який сприяє успіху трудової діяльності в умовах перешкод, труднощів і небезпек.

Між рівнем стресу і активацією нервової системи, яка породжується ним, з одного боку, та результативністю трудової діяльності – з іншого, немає пропорційної залежності. Відомо, що з ростом активації нервової системи до певного рівня, продуктивність праці підвищується, тоді як при подальшому зростанні активації вона починає падати, і рівень небезпеки зростає.

Отже, стрес позитивно впливає на результати праці (мобілізує організм і сприяє подоланню перешкод, які виникають в процесі праці) лише доти, доки не перевищить певного критичного рівня. При перевищенні цього рівня в організмі людини розвивається так званий процес гіпермобілізації, який викликає порушення механізмів саморегуляції та погіршення результатів діяльності аж до її зриву. Тому стрес, який перевищує критичний рівень, називають *дистресом*.

Особливо небезпечним, як показали дослідження, є стрес в трудовій діяльності. Робота економістів, фінансистів, банківських службовців, менеджерів, працівників державних контрольно-ревізійних та податкових служб пов'язана з впливом на них негативно діючих стресорів, таких як: інтенсивність праці; зростання потоку інформації, яку необхідно опрацювати і використовувати у повсякденній практиці; дефіцит часу; відповідальність за прийняття рішень; гіподинамія; різні зовнішні впливи (шум, забруднення, випромінювання тощо); монотонність праці; порушення стереотипної системи праці (поломки техніки) тощо.



На сучасному етапі сильним стресом, який впливає на стан працівника та можливість небезпечних ситуацій, є мобінг.

Мобінг – це "війна" на робочому місці, яка призводить до виникнення у працівників стресового стану. Значна частина робітників та службовців реагують на мобінг фізіологічними (виразка шлунку, серцево-судинні та онкологічні захворювання тощо) та психічними розладами, а інколи він призводить до травмування й самогубства.

Причин появи мобінгу досить багато, розглянемо основні з них:

- ◆ процес постійної модернізації, раціоналізації виробництва, який вимагає концентрації сил і уваги в процесі праці, що зумовлює високу продуктивність праці і, як наслідок, соціальну незахищеність працюючого;
- ◆ страх втратити робоче місце;
- ◆ психологічний терор, зумовлений заздрістю, марнославством і, як наслідок, створення інтриг, пліток, фізичного впливу. Все це створює поганий виробничий клімат і впливає на продуктивність праці та безпечність її умов;
- ◆ нудьга на роботі, коли процес праці не вимагає творчих зусиль, що створює умови для породження пліток, шантажу, силової погрози, сексуальних домагань, домислів, суперечок між колегами, в які потрапляє весь колектив.

Мобінг і його наслідки настільки широко розповсюдились, що стали світовою проблемою 90-х років. Вчені пропонують вважати мобінг психосоціальним нещасним випадком на робочому місці.



5.3. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

5.3.1. Значення адаптації в трудовому процесі

Праця людини безпосередньо пов'язана із виробничим середовищем. Працівник може нормально здійснювати трудову діяльність лише тоді, коли умови зовнішнього середовища відповідають оптимальним. Якщо вони змінюються, стають несприятливими, то на протидію їм організм людини включає спеціальний механізм, який зберігає постійність внутрішнього середовища, або змінює його в межах допустимого. Такий механізм називається адаптацією. Адаптація є важливим засобом попередження травмування, виникнення нещасних випадків у трудовому процесі і відіграє значну роль в охороні праці.

Адаптація (від лат. *adapto* – пристосування) – це динамічний процес пристосування організму та його органів до мінливих умов зовнішнього середовища.

Адаптація в трудовій діяльності поділяється на *фізіологічну, психічну, соціальну та професійну*.

Фізіологічна адаптація – це сукупність фізіологічних реакцій, які є в основі пристосування організму до змін оточуючих умов, і направлені на збереження відносної постійності його внутрішнього середовища – гомеостазу.

Гомеостаз (від грец. *homoios* – подібний, однаковий та грец. *stasis* – стан, непорушність) – це відносна динамічна постійність складу та властивостей внутрішнього середовища і стійкість основних фізіологічних функцій організму людини. Гомеостаз в організмі підтримується на усіх рівнях його організації і забезпечує динамічну рівновагу організму і зовнішнього середовища.

Суть механізму адаптації полягає у змінах меж чутливості аналізаторів, розширенні діапазону фізіологічних резервів організму та зміні в певних межах параметрів фізіологічних функцій. Завдяки фізіологічній адаптації фізичні та біохімічні параметри, які визначають життєдіяльність організму, змінюються у вузьких межах порівняно із значними змінами зовнішніх умов: підвищується стійкість організму до холоду, тепла, недостачі кисню, змін барометричного тиску та інших факторів. Велике значення у фізіологічній адаптації має реактивність організму, його початковий функціональний стан (вік, тренуваність тощо), в залежності від якого змінюються і відповідні реакції організму на різні дії. Процес фізіологічної адаптації до незвичайних, екстремальних умов проходить декілька стадій або фаз: спочатку переважають явища декомпенсації (порушення функцій), потім неповного пристосування (активний пошук організмом стійких станів, що відповідають новим умовам середовища) і, нарешті, фаза відносного стійкого пристосування.

Фізіологічна адаптація до праці має активний характер і за сприятливих умов виробничого середовища та оптимальних навантажень веде до підвищення стійкості та працездатності організму, збільшення його резервних можливостей, зменшення захворювань і травматизму. Проте, коливання умов середовища, в яких відбувається фізіологічна адаптація, має певну межу, характерну для кожного організму. Якщо працівник потрапляє в умови, коли

інтенсивність впливу чинників виробничого середовища переважає можливості його адаптації, настають патологічні зміни фізіологічних систем, захворювання організму.

Психічна адаптація – це процес встановлення оптимальної відповідності особистості до оточуючого середовища в процесі діяльності. Зрозуміло, що такі властивості, як гальмування мислення та низька швидкість переробки інформації, обмежений діапазон сприйняття, порушення функції пам'яті гальмують адаптацію; висока рухливість нервових процесів, навпаки, її підвищує.

Психічна адаптація в процесі праці залежить від психічних властивостей працівника, його психічного стану, психологічних реакцій на стреси, що виникають на роботі, кваліфікації та культури людини, особливостей професійної діяльності, конкретних умов праці тощо.

Соціальна адаптація – це пристосування працюючої людини до системи відносин у робочому колективі з його нормами, правилами, традиціями, ціннісними орієнтаціями. Під час соціальної адаптації працівник поступово отримує різнобічну інформацію про колектив, де він працює, про систему ділових та особистих взаємовідносин.

При несприятливому протіканні соціальної адаптації підвищується рівень стресу на роботі, наслідки якого позначаються на поведінці працівника та можуть призвести до міжособових конфліктів, нещасних випадків.

Професійна адаптація – це адаптація до трудової діяльності з усіма її складовими: адаптація до робочого місця, знарядь та засобів праці, об'єктів та предметів праці, особливостей технологічного процесу, часових параметрів роботи тощо.

Професійна адаптація виражається у розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії, певного рівня оволодіння ним специфічними навичками та уміннями, у формуванні необхідних для якісного виконання роботи властивостей. Професійна адаптація визначається необхідним мінімумом знань та навичок, яких працівник набув при одержанні спеціальності, ступенем відповідальності, практичності, діловитості тощо. Адаптація вважається завершеною тоді, коли працівник досягає кваліфікації, відповідної існуючим стандартам.

Кожен із розглянутих видів адаптації впливає на працездатність та здоров'я працівника, формує у нього певний рівень чутливості та стійкості до психоемоційних перевантажень, внаслідок розвитку яких може істотно змінитися надійність професійної діяльності

5.3.2. Вплив індивідуальних якостей працівника на безпеку праці

На безпеку праці значною мірою впливають індивідуальні якості працівника (психофізіологічні, соціальні, виробничі).

Серед *психофізіологічних якостей* слід виділити наступні:

- ◆ недостатня здатність до розподілу і концентрації уваги, мислення;
- ◆ низькі якості щодо обережності, спостережливості, кмітливості, розсудливості;
- ◆ недостатня установка до трудової діяльності;

- ◆ надмірна критичність до керівництва і менша до себе;
- ◆ гордовитість, самовпевненість, неповага до інших тощо.
- ◆ Основними *соціальними якостями* працівника, які необхідно враховувати при створенні безпечних умов праці, є:
 - ◆ ставлення до роботи;
 - ◆ контакти з товаришами, керівництвом та іншими людьми;
 - ◆ соціально-політичні, соціально-економічні та побутові фактори;
 - ◆ рівень спілкування;
 - ◆ рівень освіти і культури;
 - ◆ стан здоров'я;
 - ◆ рівень задоволеності своєю працею та інше.

Найбільш важливими виробничими якостями працівника, які впливають на безпеку праці, є стаж та досвід роботи. Стаж роботи взагалі пов'язаний із віком працівника. Але, на основі аналізу різних досліджень зроблено висновок: найбільш значний вплив на безпеку праці справляє стаж роботи, а не вік працівника. Безпечні дії працівника, створення небезпечних ситуацій можуть бути обумовлені недостатністю знань, роботою не за спеціальністю, зміною характеру або умов праці добре знаної професії.

Для зменшення дії психофізіологічних чинників небезпеки в процесі праці необхідно враховувати індивідуальні якості працюючого, оскільки помилки на виробництві, а також нещасні випадки є наслідком зіткнення якостей людини з особливостями конкретної професійної діяльності. З метою поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи необхідно проводити професійний психофізіологічний відбір для широкого кола професій.

5.3.3. Мотивація безпеки праці

Серед соціально-психологічних якостей, що впливають на безпеку праці, мотивація займає, мабуть, найважливіше місце.

Мотивація – система чинників, яка включає: потреби, цілі, наміри, цінності, установки, відносини (до себе і оточуючих), інтереси і інше. Мотивація безпечної праці – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, направленої на реалізацію саме безпечної праці, збереження власного здоров'я та життя.

Дослідники прийшли до висновку, що в праці виявляються наступні п'ять основних мотивів: 1) вигода; 2) безпека; 3) зручність; 4) задоволеність; і 5) нівеляція в трудовому колективі.

Мотив вигоди полягає в отриманні винагороди за результати праці. В поняття вигоди включається і матеріальна вигода (заробітна платня, преміальні), і соціальна вигода (престиж, самоутвердження, професійна гордість). Наявність явно вираженого зв'язку між фактичними результатами праці і отриманими при цьому вигодами, як показують дослідження, підсилюють силу мотиву вигоди. В цьому значенні важливо, щоб робітників систематично і своєчасно інформували про результати їх праці.

Мотив безпеки виявляється в прагненні уникати небезпеки, виникаючої в процесі праці. Під небезпекою тут розуміється не тільки можливість фізичних пошкоджень, що загрожують здоров'ю і життю робітника, але і матеріальні

небезпеки (пов'язані з поломкою техніки, позбавленням премії, зниженням розряду, пониженням на посаді), а також небезпеки громадського порядку (адміністративні покарання, втрата пошани, авторитету і ін.).

Мотив зручності виявляється в прагненні вибрати більш легкий спосіб виконання завдання, при якому потрібні менші енергетичні витрати, менша психічна напруга. Такими способами звичайно виявляються не ті, які об'єктивно є найпростішими, а ті, для виконання яких у людини вироблені навички. Так, зазвичай засіб індивідуального захисту, без якого, на думку робітника можна обійтися, представляється йому особливо незручним, хоча на ділі він може майже не заважати роботі.

Мотив задоволеності виявляється в отриманні задоволення від результату процесу праці. Таке задоволення може виникати безпосередньо від досягнутого результату, а може бути опосередковано тим внеском, який вносить даний результат в досягнення більш далекої мети. Поява мотиву задоволеності залежатиме від ціннісних критеріїв, схильностей, інтересів робітника. Такий мотив особливо сильний тоді, коли професія відповідає особовій спрямованості робітника, представляється йому престижною.

Мотив «нівеляції» виявляється в прагненні діяти відповідно до того, як «прийнято» поступати в даній робочій групі, інакше, – в прагненні бути не гірше інших. Мотив цей принципово відрізняється від мотиву соціальної вигоди або ж мотиву уникнення суспільного засудження тим, що в даному випадку людина не чекає ні нагороди, ні покарання. Мотив врахування думки співробітників походить від властивого людині прагнення приєднатися до думки оточуючих, від усвідомлення, що оточуючі чогось чекають від неї. Даний мотив є продуктом самої колективної праці.

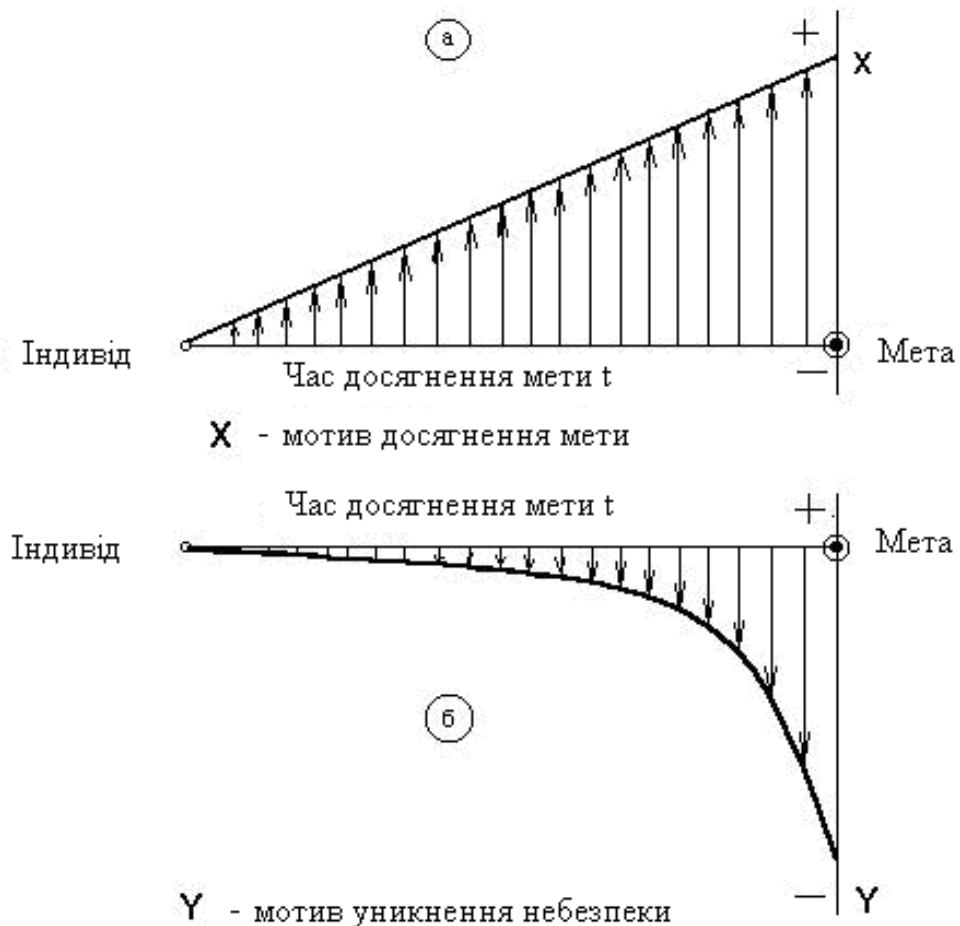
Всі названі мотиви присутні в діяльності будь-якого робітника. Проте питома вага кожного з них в загальній мотивації у різних робітників далеко не однакова. У одного ведучим може бути мотив соціальної вигоди, у іншого – безпеки, у третього на передньому плані може виявитися мотив матеріальної вигоди і т.д. Подібна ієрархія мотивів, разом з ієрархією потреб, відображає те ядро особи, яке можна визначити як її спрямованість.

Якщо формально оцінити вплив різних правил і інструкцій з охорони праці на процес праці, то легко помітити, що всі вони, захищаючи робітника від небезпеки, одночасно накладають відповідні обмеження на його поведінку. Не будь цих правил, робітник був вільний би виконувати дії будь-яким способом, який він визнає в даний момент вигідним, зручним для себе. Правила ж встановлюють якісь межі, в рамках яких він повинен працювати. Аналогічно і засоби захисту обмежують робітника від небезпеки і при цьому в тій чи іншій мірі обмежують свободу його дій.

Існує поняття так званого градієнта мети, яке означає, що з наближенням мети посилюється сила мотиву до її досягнення, або, іншими словами, при рівних по силі мотивах, що змагаються, перемагає той, який швидше реалізується (тобто має більш високий «градієнт»). Для робітника одержувана вигода (велике вироблення) реалізується тут же, в процесі роботи, і її вірогідність вище, ніж вірогідність безпеки (як щось, пов'язане з майбутнім). Тому-то «градієнт» вигоди виявляється вище, ніж «градієнт» безпеки, і це

сприяє вибору другої стратегії.

Для графічної ілюстрації описаного положення скористаємося експериментальними даними німецького психолога У. Ундейч, приведеними в монографії М.А. Котика.



a – зміна мотиву X до досягнення мети;

б – зміна сили мотиву Y до уникнення небезпеки.

Рис. 5.4 *Зміна сили мотивації по мірі наближення до мети*

На рис. 5.4. (а) показана зміна сили мотиву досягнення у міру наближення до привабливої мети і зміни сили мотиву уникнення небезпеки (б), яка може виникнути досягнувши мети.

Як видно з рис. 5.4., сила мотиву досягнення (X) до реальної мети зростає пропорційно наближенню до неї. Сила ж мотиву уникнення (Y) можливої небезпеки росте у міру наближення до мети спочатку слабо і лише перед самою метою і її небезпекою, якщо вона виявляється близькою і її реалізація представляється можливою, різко зростає. Якщо ж реалізація небезпеки розцінюється як маловірогідна подія, то мотив уникнення небезпеки може зберегтися на низькому рівні і взагалі не зростати.

До безпечної роботи людину спонукає, перш за все, мотив самозбереження - прагнення зберегти себе від дії небезпек праці. Однак немало роль тут відіграють і соціальні мотиви: прагнення підтримати свій авторитет, справити гарне враження на керівництво і товаришів по роботі, тому що люди, які зневажають правилами безпеки, соціально осуджуються і караються.

Мотив характеризується силою дії, яка відображає ступінь усвідомленості

та ясності об'єкта мотивації. Наприклад, якщо працівник недостатньо чітко уявляє небезпеку своєї праці, а тому недостатньо ясно усвідомлює важливість засобів захисту та правил безпеки, то сила його мотивації щодо використання цих засобів і виконання правил безпеки буде невисокою, результат його поведінки в даній праці буде визначати не мотив безпеки, а інші мотиви.

З точки зору безпеки праці особливої уваги заслуговує так званий конфлікт мотивів. Особливий інтерес викликає конфлікт між мотивом вигоди та мотивом безпеки праці, коли бажання заробити більше переважає над прагненням уникнути небезпечної ситуації. В умовах становлення ринкової економіки конфлікт цих мотивів відбувається на більшості підприємств України, особливо в комерційних структурах, в малому і середньому бізнесі.

5.3.4. Організація безпечної поведінки працівника в процесі праці

Нині є два загальні напрями у вирішенні проблеми створення психологічного настрою на безпеку: зниження рівня виробничих загроз шляхом створення безпечніших знарядь, предметів та умов праці або ефективніших засобів захисту; підвищення рівня індивідуальної захищеності працівників, організовуючи безпечнішу поведінку. Для цього необхідно:

- ◆ створювати психологічний настрій на безпечну поведінку;
- ◆ стимулювати безпечну поведінку;
- ◆ виконувати та контролювати правила безпеки праці;
- ◆ навчати безпечній діяльності;
- ◆ виховувати безпечну поведінку;
- ◆ створювати психологічний клімат в колективі.

Для створення *психологічного настрою працівника на безпеку праці* необхідна загальна політика керівництва в галузі охорони праці. Безпечна діяльність є, передусім, наслідком правильного ставлення працівника до питань охорони праці, його настрою на роботу без нещасних випадків. Ставлення до чогось не вчать — його переймають. Отже, щоб досягнути сприятливого ставлення працівників до питань безпеки праці, таке ставлення треба створити у керівників — і воно повинно захопити працівника.

Ставлення керівництва і, особливо, керівника організації, установи, підприємства до питань охорони праці проявляється в тому, яке значення надають вони цим питанням в загальному процесі праці та в якій мірі показник безпеки враховується при оцінці її ефективності.

Працівник вірить у небезпеку тільки в тій мірі, в якій вірить у неї його безпосередній керівник. Тому всі ланки управління виробництвом повинні постійно проявляти інтерес до забезпечення безпеки праці, проявляти підвищену увагу та турботу щодо безпеки та благополуччя працівників. Причому працівники повинні це постійно відчувати.

Настрій на безпечну роботу з'явиться у працівника тоді, коли він буде бачити, що на підприємстві, в організації та установі існує суворий контроль за виконанням правил безпеки.

На жаль, сьогодні у невиробничій сфері й недержавному секторі економіки стан охорони праці викликає тривогу. Більшість керівників у цих сферах не мають спеціальної підготовки і досвіду роботи з охорони праці. Вони

проявляють байдужість до проблем охорони праці і небажання серйозно займатися їхнім вирішенням. Першочерговим завданням охорони праці у невиробничій сфері є формування у роботодавців думки про те, що охороні праці необхідно приділяти пріоритетну увагу. Тоді працівник повірить, що безпека його праці є однією з ключових цінностей підприємства, а це є одним із мотивів його безпечної поведінки.

Безпечній поведінці в процесі праці сприяє стимулювання як засіб мотивації безпеки праці. Термін "стимул" визначається як спонукальна причина активізації дій людини, особливо у тих випадках, коли є прагнення одержати винагороду.

Застосування стимулів для мотивації як робітників, так і керівників підприємств, установ, організацій - загальноприйнята практика в усьому світі. Як свідчить міжнародний досвід, чергове підвищення заробітної плати (матеріальне стимулювання) працівникові здійснюється з урахуванням роботи без порушень норм охорони праці. Працівники, які порушують норми охорони праці, не мають шансів до професійного росту і є першими кандидатами на звільнення з роботи.

На підприємствах малого та середнього бізнесу невиробничої сфери повинна розроблятися та застосовуватися ефективна система стимулювання працівників за безпечну поведінку в процесі праці.

Зазвичай, для виховання безпечної поведінки в процесі праці використовується як негативне стимулювання - покарання за порушення правил безпеки (штрафи, позбавлення премії, дисциплінарне покарання), так і позитивне - заохочування за безпечну роботу (грошові надбавки до заробітної плати, моральне стимулювання).

В Україні найчастіше застосовується негативне стимулювання за порушення правил безпеки праці. Найбільш типовою причиною навмисних порушень правил техніки безпеки є прагнення за рахунок цього досягти будь-яких вигод (полегшення, прискорення, спрощення роботи). Незважаючи на покарання, за таких умов працівник все одно буде продовжувати ці порушення, доки вони не перестануть бути джерелом вигод. У таких випадках при застосуванні негативного стимулювання слід зробити так, щоб витрати від порушення правил безпеки перевищували отримані за рахунок цього вигоди. Тоді їх буде не вигідно порушувати.

Покарання за ненавмисне порушення правил безпеки праці, як свідчать психологічні дослідження, мають незначну ефективність. Такі покарання корисно застосовувати у процесі навчання, при формуванні навичок до безпечного поводження в процесі праці. У таких випадках покарання, по-перше, будуть перешкоджати закріпленню недоцільних і небезпечних навичок в роботі і, по-друге, будуть сприяти створенню мотивів до обережного типу поведінки.

Найбільш доцільно та ефективно використовувати позитивне стимулювання. Застосування заохочень за безпечну роботу, як свідчить міжнародний досвід, є найбільш дієвим засобом підвищення безпеки праці.

Стимулювання охорони праці має бути індивідуальним. Для організації стимулювання повинні бути розроблені критерії оцінки рівня безпеки праці

кожного робітника (бали, коефіцієнти тощо). Треба періодично підводити підсумки безпечної роботи. Показники, умови, форми та розміри стимулювання охорони праці конкретизуються в колективних договорах, положеннях про оплату праці, трудових договорах (контрактах) з урахуванням особливості організації праці на підприємстві, в установі, організації.

Практичне застосування системи стимулювання безпечної праці показує, що вона сприяє суттєвому зменшенню нещасних випадків, підвищує продуктивність праці, а отриманий прибуток значно перевищує витрати, пов'язані з таким стимулюванням.

Велике значення має **навчання та виховання** безпечної діяльності. Питанням навчання безпечної діяльності присвячена праця англійського вченого П. Павела. Методи навчання автор вибирає на основі аналізу помилок. Усі помилки працівників він поділяє на дві загальні категорії:

- 1) помилки психомоторні (автор називає їх помилками фізичного досвіду);
- 2) помилки прийняття рішень (помилки пізнавального досвіду).

Помилки психомоторної сфери виникають на рівні рухових операцій, виявляються в нечітких рухових актах. Виникають вони, як свідчить досвід, не через недостатній розвиток навиків або їх руйнування (у зв'язку з втомою, хворобою), а внаслідок неповного сенсорного синтезу. Неврахування окремих зовнішніх умов призводить до неправильної оцінки обставин, завдання, а тому й до вибору неправильного способу дії щодо його вирішення. Усі ці взаємозв'язані фактори і породжують помилки психомоторної сфери. Отже, для безпечного виконання моторних дій треба, передусім, виробити вміння повно і правильно оцінити ситуацію, яка склалася. Якщо є необхідні рухові навички, то вміння допомагатимуть виключенню психомоторних помилок і нещасних випадків цієї категорії.

Значно складніше навчати працівників умінню приймати правильні рішення й уникати загрозливих помилок. П. Павел виділив два типи таких помилок:

- 1) помилки, які допускають у завданнях з обмеженим вибором (коли вимагають прийняти рішення про вибір одного з можливих дій);
- 2) помилки в завданнях з відкритим кінцем (де є багато шляхів, але при виборі будь-якого з них виникають нові завдання).

Прийняттю доцільного рішення в завданнях з обмеженим вибором навчити нескладно. Важче навчити прийняттю рішень у завданнях з відкритим кінцем.

Отже, правила безпеки є важливою складовою проблемою психології безпеки праці, проблемою, де зібрано багато актуальних питань, вирішивши які можна зменшити трудовий травматизм.

Важливе значення мають різні методи виховання безпечної поведінки працівника залежно від інтересів і соціальних особливостей окремих працівників.

Виділяють сім груп, яким адресовані ці дії:

- 1) працівники, які цікавляться питаннями безпеки, вважають ефективним засобом впливу плакат, а ті, хто байдужий до цих питань, зазначають кінофільми;

- 2) бесіди вважають корисними тільки ті працівники, начальники яких і

їхня група позитивно належить до питань безпеки;

3) літературу вважають корисним засобом ті працівники, керівники яких і їхня група позитивно ставляться до питань безпеки;

4) навчання безпечній поведінці вважають корисним там, де працівники або їхні майстри позитивно розглядають питання безпеки;

5) змагання доцільні в тих групах, де зацікавлення безпекою незалежне від того, як до неї ставиться їхній керівник;

6) покарання можуть мати ефект тільки в тій групі, де цікавляться питаннями безпеки;

7) інспекція корисна в тих групах, де працівники вважають, що їхній майстер зацікавлений у безпечній праці.

Дослідження показало, що ефект впливу майже всіх розглянутих методів виховання безпосередньо залежить від інтересу до питань безпеки праці, який виявляє сам працівник і його група. Найефективнішим засобом виховання визнали бесіду та плакат, найменш ефективним — покарання і змагання.

Важливе значення має психологічний аналіз нещасних випадків як метод боротьби з травматизмом будь-якого вигляду. З'ясувавши причини, які спричинили той чи інший нещасний випадок, виникає можливість виявити шляхи вилучення або зниження можливості його повторення. Найперше треба шукати відповіді на такі запитання: чому працюючий вибрав саме таку дію і виконав її саме такою операцією, при якій відбулася травма? Чому при виконанні дій він не помітив загрози, не попередив подію? Ці запитання спрямовані на виявлення психологічної причини нещасного випадку. Навіть тоді, коли виявлено, що подія виникла лише з технічних причин, то треба аналізувати, чому працівник своєчасно не помітив порушення в роботі техніки, а якщо помітив, то які обставини заважали йому попередити подію.

Пропаганда – це цілеспрямована робота щодо поширення передових ідей, положень та знань, які служать закріпленню, зміні та розвитку ставлення працюючих до дотримання нормативних актів про охорону праці.

Засобами пропаганди щодо охорони праці є преса, радіо, телебачення.

Пропагандистський вплив стає ефективнішим, якщо дотримуватися певних правил:

1. Не можна пропагувати ідеї з охорони праці, які обмежують матеріальні та духовні потреби працюючих. Наприклад, пропаганда вимоги не працювати на ПК застарілої моделі без захисного екрану просто ігнорується працюючим, бо йому треба виконувати завдання, заробляти гроші. Питання забезпечення ПК захисним екраном необхідно вирішувати заздалегідь.

2. Необхідно враховувати взаємозв'язок загального спрямування пропаганди з фактами дійсності. Якщо пропагандистський вплив суперечить фактам, то він приречений на провал. Крім того, залякування працюючих уявною небезпекою без фактів, які б підтверджували можливість її реалізації в конкретних умовах теж не принесе позитивних результатів.

Таким чином, пропаганда питань охорони праці активно втручається в свідомість працюючих, у їхні думки, установки, дії і ставить за мету змінити існуюче ставлення працівника до небезпеки на користь охорони праці.

5.3.5. Роль трудового колективу у створенні безпечних умов праці

Важливу роль у створенні безпечних умов праці відіграє трудовий колектив і його керівник.

Під терміном *колектив* (від лат. *collectivus* – збірний) розуміють групу людей, яка досягла в процесі спільної діяльності високої ефективності завдяки спрацьованості, сумісності, характеру міжособистісних стосунків.

Визначальними в регуляції спільної діяльності є такі фактори як специфіка і складність завдань, тривалість спільної діяльності, кількісний склад групи, взаємозв'язок між членами групи, функціональна структура групи, ступінь ізольованості й автономності групи.

Внутрішню єдність працівників групи визначає рівень їх сумісності та спрацьованості. *Сумісність* – це ефект взаємодії працівників, який означає максимальне суб'єктивне задоволення членів групи один одним. Суб'єктивна задоволеність – це головна ознака сумісності.

Спрацьованість – це результат взаємодії конкретних учасників діяльності. Вона визначається продуктивністю, емоційно-енергетичними витратами та задоволеністю собою, партнером та змістом діяльності. Спрацьованість характеризується задоволенням змістом діяльності, сумісність – задоволенням спілкування. Йдеться про різну спрямованість членів групи – на зміст діяльності або на міжособистісні стосунки.

Результатом міжособистісних стосунків та спільної діяльності є *психологічний клімат* у колективі.

Психологічний клімат можна розглядати як результат групової сумісності, що характеризується психологічними показниками об'єднаності групи людей, яка забезпечує узгодженість і безконфліктність спілкування.

Психологічний клімат виявляється у формуванні спільної думки, оцінки людей і подій, дій і настроїв, ставлення до безпеки праці.

Комфортний психологічний клімат сприяє збереженню здоров'я членів трудового колективу, забезпечує почуття відповідальності та обов'язку, товариську взаємодопомогу, самокритичність, вимогливість до себе та іншого в інтересах колективу. Людина може зрозуміти власну цінність тільки тоді, коли її справи набувають значущості, мають певну цінність для інших. Самооцінка зростає на підставі стосунків з оточуючими і є однією з форм прояву психологічного клімату.

Психологічний клімат можна визначати через задоволеність міжособистісними стосунками по вертикалі (керівник – підлеглі) та горизонталі (виконавці).

На міжособистісні стосунки впливають рольові тенденції учасників процесу управління. Найважливіша з них – керівник-лідер. Впевненість, оптимізм лідера поліпшує атмосферу взаємовідносин в організації, колективі, сприяє підвищенню продуктивності та безпеки праці. Досвідчені лідери не мають сумніву у виконанні завдань. Вони втілюють впевненість у працівників. Дуже важливі значення мають моральні та етичні якості лідера. Він повинен мати індивідуальний підхід до працівників. Керівник делегує відповідні повноваження працівникам, підтримує і заохочує їх, підвищує їхню впевненість у власних силах.

Тому слід зазначити, що велику шкоду викликає незаслужене призначення

непідготовлених і некомпетентних людей до керівництва трудовим колективом. Коли керівник користується авторитетом і довірою колективу, то всі його рішення вважаються дійсно вірними, і працівники виконують їх з повною віддачею фізичних та психічних зусиль, не допускаючи небезпечних ситуацій.

Одне із основних завдань керівника – створення умов для зміцнення міжособистісних зв'язків, сила яких підвищує показник рівня розвитку колективу.

У кожному колективі завжди знаходиться особа чи група людей, інтереси яких не збігаються з іншими. Вони складають ряд опонентів. Теорія управління стверджує, що за наявності 30% незадоволених або критично настроєних осіб у колективі починається дезорганізація, а за наявності 50% - настає криза, що породжує конфлікт.

Конфлікт (від лат. *conflictus* – зіткнення) – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, поглядів або думок опонентів. Конфлікти виникають через психічне напруження.

Найпоширенішим типом конфлікту є міжособистісний. Спільна службова діяльність об'єднує в групи людей з різними рисами характеру і різним інтелектом та вихованням. Іноді вони зовсім не можуть співпрацювати через психологічну несумісність.

Конфлікт між особистістю і групою можливий тоді, коли очікування особистості не збігаються із прийнятими групою установками. Бувають ситуації, коли людина вважає свою ідею найціннішою, а група цього не сприймає. Конфлікт між керівником і виконавцями виникає, якщо незаслужено застосовані засоби покарання чи винагородження.

Конфлікти в колективі знижують не тільки ефективність трудового процесу, але й призводять до нервово-емоційного напруження, розвитку стресових ситуацій, нехтування правилами техніки безпеки та вимогами охорони праці і створюють небезпечні та нещасні випадки.

Комфортний психологічний клімат в колективі відіграє важливу роль і в створенні безпечних умов праці. Ця роль настільки велика, що можна говорити про колективи стійкі і нестійкі до небезпеки. В колективах повинна забезпечуватися максимальна сумлінність виконання обов'язків, налагодження доброзичливих міжособистісних відносин, напрацювання правильного колективного ставлення до вимог охорони праці.



5.4. ВИМОГИ БЕЗПЕКИ ДО МІСЦЬ ВИКОНАННЯ РОБОТИ

5.4.1. Класи будівель для офісних приміщень (бізнес центрів). Вимоги безпеки до виробничих і допоміжних приміщень

Класифікація офісних будівель (бізнес-центрів)

Основні критерії оцінки офісів є:

- ◆ розташування;
- ◆ тип будівлі;
- ◆ рік побудови;
- ◆ юридична документація;
- ◆ управління будівлею;
- ◆ конструктивні рішення;
- ◆ планування та оздоблення;
- ◆ система кондиціонування та вентиляції;
- ◆ телекомунікації, електропостачання;
- ◆ паркова;
- ◆ інфраструктура.

Гільдія Керуючих і Девелоперів комерційної та промислової нерухомості в якості стандарту для сертифікації проектів бізнес-центрів (офісних будівель) запропонувала класифікацію, яка проложена в основу української класифікації. Ця класифікація заснована на основі світових стандартів, які були розроблені Британською Радою по офісним будівлям (British Council for Offices), а також на міжнародному стандарті BOMA (Building Owners and Managers Associations).

Офісні приміщення поділяються на чотири основних класу: А, В, С та D. В країнах СНД часто використовують підкласи А1, А2 або В+ та В-, С1, С2 або С+ та С-.

Клас «А»

Приміщення в нових офісних комплексах з першокласним розташуванням, оптимальними планувальними рішеннями, високою якістю обробки й інженерії, автоматизованими системами життєзабезпечення. Як правило, це будівлі бізнес-центрів, тобто вони мають розгорнуту інфраструктуру централізованого забезпечення орендарів оргтехнікою, засобами зв'язку та телекомунікацію, конференц-зали, засоби побутового обслуговування і відпочинку, підтримуються в бездоганному стані, мають власні служби безпеки, управління та обслуговування, стоянки, які охороняються з кількістю місць не менше одного на 60 кв.м офісних приміщень. Внутрішнє оздоблення за індивідуальним замовленням орендаря.

Основні характеристики офісної будівлі: розташування можливо в безпосередній близькості від урядових, посольських і ділових зон; найближчі забудови мають архітектурну цінність, відмінні видові характеристики; сприятлива соціальна обстановка, дорогий престижний район, де склад проживаючого населення вище середнього рівня; високоякісне будівля нової споруди або реконструйоване конкурентоспроможне в сучасному стилі, з

відмінним дизайном; ефективно відкрите планування поверху (конструкція з несучими колонами); ідеальне облаштування і стан холу, коридорів; підвісні стелі, висота від підлоги до підвісної стелі в середньому 2.7 м; трисекційний короб для електричного, телефонного та комп'ютерного кабелів, або фальшпол (або можливість його установки); відмінний стан систем опалення, вентиляції та кондиціювання; в системі електропостачання, виділена потужність не менше 150 кВт на 1000 кв.м, два незалежних джерела електропостачання або наявність джерела безперебійного живлення; оптоволоконні канали зв'язку; сучасні високошвидкісні ліфти; достатній рівень освітлювальної арматури на 100 кв.м.; природна освітленість, сучасні високоякісні вікна, їх раціональне розташування глибина поверху від вікна до вікна не більше 18-20 метрів; висока якість матеріалів, використовуваних в обробці приміщень; управління здійснює відома компанія; обов'язково наявність кафе для орендарів і обслуговуючого персоналу; сучасні системи безпеки і контролю доступу в будівлю.

Клас «В»

Офісні центри класу «В» – це побудовані або якісно реконструйовані адміністративні будівлі, часто розташовані не в самому центрі міста, але й не околиці. Приміщення класу В мають практично ті ж характеристики, що й офіси класу А, але є не настільки престижними, крім того мають більш вузький спектр пропонованих послуг. Тому їх іноді називають «бюджетними офісами» або «офісами економ-класу».

В Україні до класу «В» також відносяться офісні приміщення в спеціальних нових офісних будівлях, які з яких-небудь параметрів поступаються класу А (що не претендують на звання бізнес-центру, але відповідають стандартам західного офісу і цілком привабливих як для західних, так і для багатих українських компаній). Крім того, в цю категорію потрапляють реконструйовані і переобладнані старовинні особняки, придбані або орендовані великими українськими банками, видавничими будинками, офіційними представництвами західних країн.

В даний час спостерігається тенденція розділення офісів за призначенням: офіси класу «А» компанії використовують для представницьких функцій, а класу «В» з більш низькими орендними ставками – для розміщення основної маси співробітників.

Клас «С»

До цього класу бізнес-центрів відносяться, перш за все, будівлі, які побудовані в радянські часи (НДІ, заводи і т. д.), перепрофільовані для використання під офісні приміщення.

Офіси даного класу, як правило, мають такий набір характеристик: Як правило, вони знаходяться в спальних районах міста (віддаленість від метро складає частіше всього 2-3 зупинки транспортом); фасад будівлі непрезентабельний і найчастіше вимагає косметичного ремонту; коридорно-кабінетна система планування. Для таких будівель характерна велика кількість несучих стін, і коридорів. Внутрішня оздоблення виконується переважно самим орендарем, а кондиціювання може взагалі бути відсутнім. Телекомунікаційні послуги обмежуються телефоном і виходом в Інтернет. Цивілізованої парковки

найчастіше немає: парковка утворюється стихійно або взагалі відсутня. Управління будівлею здійснюється, як правило, безпосередньо силами власника, який подбав про цілодобову охорону об'єкта, але міг заощадити на системі електропостачання і розвиненій інфраструктурі.

Клас D – офісні приміщення в адміністративних будівлях із застарілими інженерними комунікаціями, відсутністю спеціалізованих служб життєзабезпечення.

Клас E – нежитлові приміщення в житлових і нежитлових будинках, пристосовані для розміщення офісів. В Україні - це переобладнані напівпідвальні приміщення, колишні дитячі садки, окремі квартири в житлових будинках, передані в нежитловий фонд. Іноді з окремим входом і стоянкою на 2-4 авто. За умови вдалого розташування, ремонту європейського класу, оснащення якісними меблями та оргтехнікою такі офіси цілком конкурентоспроможні з офісами більш високого класу (переходять в клас D).

Вимоги безпеки до виробничих, громадських і допоміжних приміщень.

Основні вимоги до будівель виробничого призначення викладені в СНиП 2.09.02-85*.

При плануванні виробничих приміщень необхідно враховувати санітарну характеристику виробничих процесів, дотримуватись норм корисної площі для працюючих, а також нормативів площ для розташування устаткування і необхідної ширини проходів, що забезпечують безпечну роботу та зручне обслуговування устаткування.

Вибір типу приміщення визначається технологічним процесом та можливістю боротьби з шумом, вібрацією і забрудненням повітря. Наявність великих за розміром віконних прорізів та ліхтарів має забезпечувати хороше природне освітлення. Обов'язковим являється також улаштування ефективної вентиляції.

Приміщення, де розташовані електрощитові, вентиляційне, компресорне та інші види обладнання підвищеної небезпеки повинні бути постійно зачиненими на ключ, з тим, щоб в них не потрапили сторонні працівники.

Ширина основних проходів всередині цехів та дільниць повинна бути не менше 1,5 м, а ширина проїздів — 2,5 м.

Усі вихідні двері виробничих приміщень повинні відчинятися назовні. Щоб запобігти протягам та різкому коливанню температури двері повинні бути такими, що самі зачиняються. Зовнішні входи та виходи обладнуються тамбурами або повітряними тепловими завісами. Винятком є запасні пожежні виходи.

Вікна повинні відчинятися всередину приміщення, щоб скло можна було протирати та ремонтувати як з внутрішнього, так і з зовнішнього боку безпосередньо з приміщень.

Вікна та фрамуги, що відчиняються і знаходяться на висоті 2 м і більше від підлоги, обладнуються пристроєм для відчинення їх з підлоги. Вікна, які розміщені на рівні підлоги, треба огороджувати перилами заввишки 1 м і більше.

Будівлі підприємств заввишки 12 м і більше у відповідності з вимогами СНиП 2.09.03-85 «Сооружения промышленных предприятий» обладнуються

пасажирськими і, в разі необхідності, вантажними ліфтами.

Для своєчасного виявлення дефектів будівель та споруд проводяться періодичні огляди. Порядок та терміни оглядів встановлює керівництво підприємств. Виявлені дефекти слід негайно усунути.

Працівники гуманітарних професій можуть працювати в наступних громадських закладах: бібліотеках, музеях та виставках, закладах дозвілля, видовищні заклади (театри, концертні зали, кінотеатри, цирку тощо), культові будинки, споруди та комплекси, науково-дослідні інститути, проектні та конструкторські організації, інформаційні центри, установи органів управління, установи громадських організацій, архіви, тощо. Вимоги до громадських будинків і споруд викладені в ДБН В.2.2-9-2009.

Основні входи до громадських будинків повинні мати зручні підходи та оптимальні розміри, які враховують можливості всіх розрахункових категорій відвідувачів. Кількість входів (виходів) визначається розрахунком виходячи із пропускнуої спроможності будинків, а також експлуатаційними вимогами. Місткість гардеробних приймається відповідно до вимог будівельних норм за видами будинків та споруд. Площу гардеробних для верхнього одягу за бар'єром слід приймати з розрахунку на одне місце не менше $0,08 \text{ м}^2$, коли використовують вішалки консольного типу, і $0,1 \text{ м}$, коли використовують звичайні та підвісні вішалки. При зберіганні у гардеробній, крім верхнього одягу, сумок та портфелів площу за бар'єром допускається збільшувати на $0,04 \text{ м}^2$ на одне місце. Глибина гардеробної за бар'єром не повинна перевищувати 6 м . Між бар'єром та вішалками слід передбачати прохід не менше 1 м .

Висота приміщень надземних поверхів громадських будинків від підлоги до стелі приймається відповідно до технологічних вимог, але не менше $3,0 \text{ м}$. У коридорах і холах в залежності від об'ємно-планувального вирішення будинків при врахуванні технологічних вимог допускається зменшення висоти до $2,5 \text{ м}$; в допоміжних коридорах і складських приміщеннях – до $2,2 \text{ м}$, а в окремих приміщеннях допоміжного призначення без постійного перебування людей – до $1,9 \text{ м}$.

Вимоги до допоміжних приміщень. При розташуванні промислових об'єктів слід враховувати і розташування побутових приміщень. Ці приміщення повинні забезпечувати соціально – побутові потреби працюючих в процесі роботи. Їх склад визначається СНиП 2.09.04-87* «Административные и бытовые здания».

Допоміжні приміщення поділяють на п'ять груп:

- ◆ санітарно – побутові (гардеробні, душові, умивальні, вбиральні, кімнати особливої гігієни жінок, відпочинку, паління та ін.);
- ◆ медичні (медпункти, поліклініки, профілакторії);
- ◆ громадського харчування (їдальні, буфети. Кімнати для прийняття їжі);
- ◆ культурного обслуговування (бібліотеки, зали засідань, спортзали);
- ◆ адміністративні (заводоуправління, цехові контори) та конструкторські бюро.

Розташування побутових приміщень різного призначення доцільно планувати в одному приміщенні або в окремому корпусі, або в прибудові до виробничої будівлі. Виробничі будівлі повинні бути з'єднані з побутовими

приміщеннями переходами, які опалюються. Віддаль від виробничих місць, які знаходяться на відкритому повітрі або в приміщенні, яке не опалюється, до побутового приміщення не повинно перевищувати 300...500 м.

5.4.2. Види офісних приміщень, недоліки та переваги

Функціональна структура офісу відноситься до архітектурних особливостей конкретної будівлі. Планування офісних приміщень повинно забезпечити економне використання площі, в той же час, комфорт і безпеку персоналу. Можна виділити дві основні концепції організації офісного простору – відкритий офіс та кабінетного типу.

Розглядаючи «відкритий офіс», треба розуміти, що під цим терміном розуміється велике приміщення, де стоять столи працівників, практично в ряди і без створення індивідуального простору. Використовують також поділ простору офісу на індивідуальні кабінки. Кабінки розділені легкими перегородками, що не доходять до стелі. Одна сторона кабінки залишається відкритою (частково або повністю), для забезпечення зовнішнього доступу. Мета кабінки — забезпечити конфіденційність користувача, займаючи мінімальний простір. Вважається, що офісу відкритого типу притаманний більш високий дух колективізму, він має високу гнучкість, при зміні плану розташування робочих місць. Але одночасно з цим присутні і такі недоліки, як погана звукова і зорова ізоляція робочих місць, відсутність достатньої конфіденційності.

Можна вважати, що концепція відкритого офісу є зараз домінуючою. Так за даними Міжнародної асоціації управління фондами, 70% американських співробітників працюють в офісах з відкритим плануванням. На рис.5.5 показано типовий офіс відкритого типу.



Рис.5.5 Загальний вид відкритого офісу

В відкритих офісах співробітники частіше хворіють. Наукове дослідження показало, що співробітники з індивідуальних кабінетів пропускають в

середньому 4,9 дня в рік по хворобі, тоді як співробітники офісів відкритого типу (більше 6-ти чоловік) — в середньому, 8,1 дня. Можливо, у відкритих приміщеннях віруси легше поширюються, чим в індивідуальних кабінетах з дверима. Інше припущення, що у відкритих приміщеннях співробітники випробовують більше стресу, через що у них знижується імунітет.

Дослідження, виявило найдратівливіші чинники, які впливають на продуктивність офісних працівників. Це навколишній шум, некомфортна температура повітря, незручне розташування робочих місць в офісі, якість повітря, освітлення. Результати показали, що серед п'яти досліджених чинників, дизайн офісу, звук і температура були основними чинниками, що впливають на продуктивність в офісі.

Розглянемо типи кабінетних офісів. Існує два види офісів кабінетного типу. До першого виду відносяться кабінети для одного-двох чоловік. Для них характерним є максимальна відокремленість, чітка просторова організація, неможливість роботи в команді і відсутність гнучкості. До другого типу належать офіси, що складаються з кімнат великої площі, розрахованих на перебування в них трьох і більше осіб. При цьому виникає певний дух колективізму, який, правда, поширюється тільки на невелику групу людей. Одночасно можуть виникати проблеми у відносинах з іншими відділами компанії.

Для кабінетної організації офісу, можна рекомендувати кількість працюючих в одній кімнаті не менше трьох і не більше семи. Можливо, що оптимальна чисельність, це п'ять працівників. Число працівників в кімнаті краще, щоб було непарне.

Переваги кабінетного типу офісів, це відсутність зовнішнього шуму, інших відволікаючих факторів, можливість працівникам даної кімнати вибрати більш комфортні показники мікроклімату, якщо хтось захворів інфекційним захворюванням і знаходиться на роботі, то з ним контактує обмежена кількість співробітників. Раціонально, щоб в кімнаті знаходився пристрій для приготування чаю або кави. Це зменшить втрати робочого часу, по порівнянню до організації офісних приміщень, коли на весь офіс є одно приміщення, де можна приготувати ці напої.

Недоліками кабінетної системи можна вважати деяку ізоляцію групи, в деякій мірі, меншу контрольованість поведінки працівників. І основний недолік, це більша площа офісу, яка приходить на одного працівника, отже збільшуються витрати компанії на оренду офісних приміщень.

В таблиці зведені можливі шкідливі та дратуючі фактори, які можуть впливати на співробітників офісу. Дана оцінка їхнього можливого впливу в відкритому та кабінетному офісах.

Шкідливі та дратуючі фактори в офісі та їх вплив на працівників

Шкідливі та дратуючі фактори	Відкритий офіс	Кабінетна система
Шум	підвищений, фактично не регулюється	незначний, регулюється
Освітлення	постійне, регулюється обмежено	Постійне, регулюється досить оперативно
Психологічне навантаження від присутності та пересування співробітників	велике	незначне
Мікроклімат (температура, якість та швидкість руху повітря)	фактично поза впливом працівника	регулюється по узгодженню, але можлива конфліктна ситуація
Небезпека розповсюдження інфекційних захворювань	велика	обмежена

5.4.3. Вимоги безпеки до робочого місця.

Технічна естетика виробничих приміщень. Науково встановлено, що колір навколишніх предметів та предметних ансамблів впливає на емоції (позитивні чи негативні), тобто на настрій людей: одні кольори діють заспокоююче, інші — подразнюючі, збуджуючі.

Так, наприклад, червоний колір – збуджуючий, гарячий, енергійний. Жовтогарячий колір сприймається також як розжарений, гарячий; він зігріває, бадьорить, стимулює до активної діяльності. Жовтий — теплий, веселий; повертає до хорошого настрою. Зелений — колір спокою і свіжості, заспокоює нервову систему; у сполученні з жовтим набуває м'яких тонів і благотворно впливає на настрій. Блакитний та синій кольори нагадують про далечінь, воду, холод; вони свіжі та прозорі, здаються легкими і повітряними; при їх дії зменшується фізичне навантаження, вони можуть регулювати ритм дихання, заспокоювати пульс. Білий колір — холодний, одноманітний; здатний викликати апатію. Чорний — похмурий і важкий; різко погіршує настрій. Сірий — діловий, сумний, похмурий; у виробничих умовах застосовувати його не рекомендується.

Умовно кольори поділені на теплі (червоний, жовтогарячий, жовтий), які впливають на людину збуджуюче (розширюють зіниці, прискорюють пульс і дихання), прискорюючи її загальну втому на роботі; і холодні (зелений, блакитний, синій), які заспокоюють і зменшують зорову втому.

Виходячи з цього, загальна схема використання кольору чи групи кольорів з метою зменшення втоми працівників така: якщо виробничий процес чи фактори довкілля впливають на працівників збуджуюче, слід застосовувати заспокійливі кольори; а якщо на працівників діють будь-які гнітючі фактори, то їм має протиставлятися збуджуюче кольорове середовище.

Проектування колірної рішення інтер'єру виробничих приміщень слід виконувати у відповідності із СН 181-70 (“Указания по проектированию цветовой отделки интерьеров производственных зданий промышленных предприятий”). Так, при роботі, що вимагає зосередженості, рекомендується вибирати неяскраві, малоконтрастні відтінки, які не розсіювали б увагу, а при роботі, що вимагає інтенсивного фізичного чи розумового навантаження, рекомендуються відтінки теплих кольорів, що збуджують активність.

Таке оформлення інтер'єрів виробничих приміщень сприяє послабленню відчуття стомленості і, з рештою, підвищенню працездатності та зменшенню травматизму.

Організація праці на робочому місці — це комплекс заходів, що забезпечують трудовий процес та ефективне використання знарядь виробництва і предметів праці.

Робоче місце — це зона, яка оснащена технічними засобами і в якій відбувається трудова діяльність працівника чи групи працівників.

Робоче місце працівника (особливо, оператора) визначає два поля: інформаційне поле (простір із засобами відображення інформації) і моторне поле (простір з органами управління та об'єктом праці).

В інформаційному полі зорового спостереження (рис. 5.6.) виділяють три зони: у зоні 1 розміщують засоби відображення інформації, які використовуються дуже часто і вимагають точного та швидкого зчитування інформації; у зоні 2 – засоби інформації, які використовуються часто і вимагають менш точного і швидкого зчитування інформації; у зоні 3 – засоби відображення інформації, які використовуються рідко.

В моторному полі (рис. 5.7) теж виділяють три зони: 1 – зона оптимальної досяжності, в якій розміщують дуже важливі і дуже часто використовувані (більше 2 раз за хвилину) органи управління; 2 – зона легкої досяжності, в якій розміщують часто використовувані (2 рази за хвилину) органи управління; 3 – зона досяжності, в якій розміщують рідко використовувані (менше 2 раз за хвилину) органи управління.

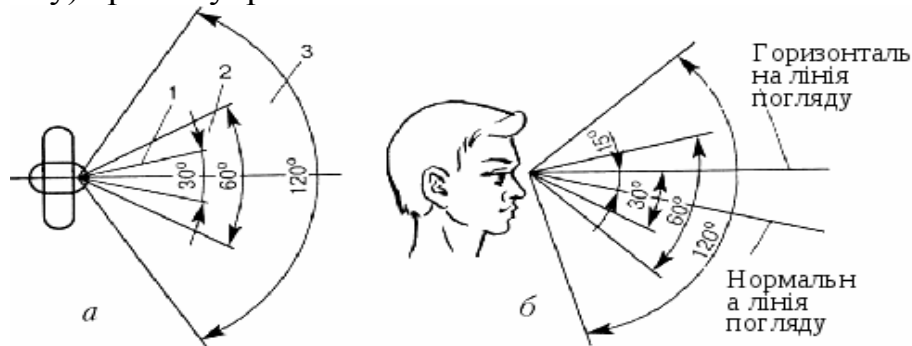


Рис. 5.6. Зони в полі зорового спостереження:
а – в горизонтальній площині; б – у вертикальній площині

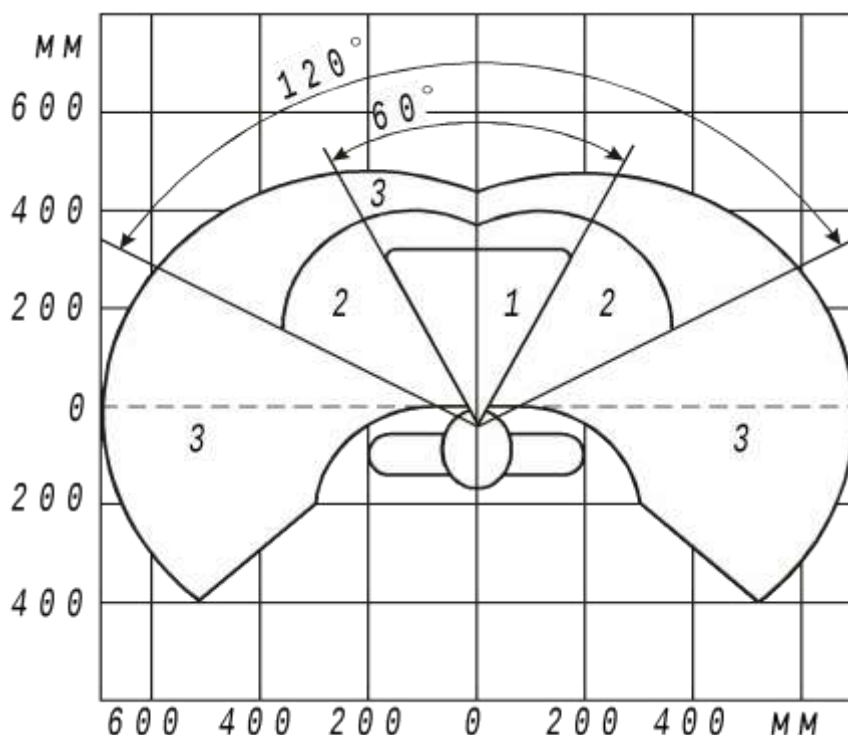


Рис. 5.7. Зона в моторному полі за виконання ручних операцій і розміщення органів управління у робочій позі «сидячи»:

1 – зона оптимальної досяжності; 2 – зона легкої досяжності; 3 - зона досяжності.

Організація праці на робочому місці

Організація праці на робочому місці полягає у виборі робочої пози та системи робочих рухів, визначення розмірів робочої зони та розміщення у ній органів керування, інструментів, заготовок, матеріалів, пристроїв та ін., а також у виборі оптимального режиму праці та відпочинку.

Робоча поза. Правильно вибрана робоча поза сприяє зменшенню втоми та збереженню працездатності працівника. Робоча поза може бути вільною або заданою (табл. 5.5).

Таблиця 5.5

Характеристика робочих поз людини

Робоча поза	Зусилля, Н	Рухливість під час роботи	Радіус робочої зони, мм	Особливості діяльності
Сидячи-стоячи (по-перемінно)	50...100	Середня (можливість періодичної зміни пози)	500...750	Достатньо великий огляд і зона досяжності рук

Сидячи	до 80	Обмежена	380...500	Невелика статична стомлюваність, більш спокійне положення рук, можливість виконання точної роботи
Стоячи	100...120	Велика (вільність пози і рухів)	750 та більше	Краще використання сили, більший огляд; передчасна стомлюваність

Вільна поза роботи означає можливість працювати поперемінно сидячи і стоячи. Це найбільш зручна поза, бо дозволяє чергувати завантаження м'язів та зменшує загальну втому.

Задані робочі пози — сидячи або стоячи. Робоча поза “сидячи” найбільш зручна, але вона може застосовуватись для робіт з невеликими фізичними зусиллями, з помірним темпом або потребуючих великої точності. Поза “стоячи” є найбільш тяжкою, бо вимагає витратити енергію і на виконання роботи і на підтримку тіла у вертикальному чи похилому положенні, що зумовлює швидке стомлення.

Система робочих рухів. Основним принципом при виборі системи робочих рухів є принцип “економії рухів”, який сприяє підвищенню продуктивності праці і, у той же час, зменшенню стомлюваності, кількості помилок і травматизму.

Принципи “економії рухів” полягають у наступних положеннях: обидві руки повинні починати і закінчувати рух одночасно; руки не повинні бути бездіяльними, окрім періодів відпочинку; рухи рук повинні виконуватись одночасно у протилежних і симетричних напрямках; найкращою є така послідовність дій, яка вміщує найменше число елементарних рухів.

Робота має організовуватись так, щоб ритм робочих операцій був, за можливістю, чітким та природнім, а послідовність рухів такою, щоб один рух легко переходив у інші.

Максимальна частота рухів руки (при згинанні та розгинанні) — біля 80 раз на хвилину; ноги — 45, корпуса — 30; пальця — 6 раз і долоні — 3 рази на секунду.

Вимоги виробничої санітарії до робочого місця. Висота виробничих приміщень повинна бути не менше 3,2 м, а об'єм і площа — 15 м³ та 4,5 м² відповідно на кожного працівника. Площа робочого місця має бути такою, щоб, по-перше, дозволяла зручно, з найменшими витратами енергії, безпечно та продуктивно проводити трудовий процес.

Для працівників управління, конструкторських бюро та тих працівників, якій постійно працюють з електронними обчислювальними машинами, площа на одне робоче місце повинно бути не менше 6 м². Для працюючих інвалідів,

які користуються крісло-колясками, площа робочого місця повинна бути не менше 7,65 м².

Важливе значення для здорових та безпечних умов праці мають раціональне розташування основного та допоміжного устаткування, виробничих меблів, а також правильна організація робочих місць. Виробничі меблі (шафи, стелажі, столи тощо) можна ставити впритул до конструктивних елементів будівлі — стін, колон.

- мати достатнє натуральне та штучне освітлення;
- мати параметри мікроклімату відповідно до санітарних норм;
- мати вентиляцію та опалення.

Таблиця 5.6

Перелік показників умов праці, які підлягають контролю в офісних приміщеннях

№ п/п	Перелік показників	Обладнання, що забезпечує показники	Періодичність контролю	Як здійснюється контроль
1	Температура вологість повітря, в офісних приміщеннях.	Фанкойли/ кондиціонери	Кожного дня	За показниками термометрів та прилада для вимірювання вологості
1.1	Запилінність повітря	Фільтри кондиціонеру (своєчасна заміна)	Раз в квартал	Огляд заміниних фільтров
2	Освітлення робочого місця	Світильники	Кожного дня	Цандер
3	Електроживлення	Розетки, вилки, дроти, вимикачі, тощо	Співробітники кожного дня на своєму робочому місці, офіс менеджер та інженер з охорони праці два рази на тиждень	Візуальний огляд
4	Стан офісного обладнання	Принтери, факси, сканери, телефонні апарати	Кожного дня	Візуальний огляд, в разі необхідності перевірка працездатності

5	Стан офісної меблі	Крісла, стільці, шафи, столи	Кожного дня	Огляд, під час використання
6	Чистота в офісних та санітарно-побутових приміщеннях	Якість прибирання приміщень	Кожного дня	Візуальний огляд
6.1	Чистота світильників	Чищення світильників	2 рази на рік*	Візуальний огляд, контроль виконання
6.2	Чистота вікон	Чищення скла вікон	1 раз на рік*	Візуальний огляд, контроль виконання
		Ззовні		
		Зсередини		
7	Якість хімічних засобів для прибирання	Мийни засоби	Раз в квартал	Перевірка санітарних сертифікатів
8	Забезпечення працівників питною водою, чаєм, кавою	Кількість води, чая, кави	Раз в квартал	Кількість, яка була закуплена, виробники, залишок
9	Справність обладнання санітарно-побутових приміщень	Обладнання туалетних кімнат, кухонь (раковини, крани, труби),	Кожного дня	Візуальний огляд
10	Стан пожежної безпеки:	Вогнегасники, пожежні рукава, проходи, евакуаційні виходи, пожежна сигналізація	Згідно регламенту, але не рідше одного разу на рік	Згідно затвердженого порядку перевірок
11	Наявність та укомплектованість аптечок першої медичної допомоги	Аптечки першої медичної допомоги	Раз в квартал	Наявність ліків, терміни придатності ліків

* ДБН В.2.5 – 28 – 2006 Природне і штучне освітлення. Таблиця 3.

5.4.4 Вибір оптимального режиму роботи і відпочинку.

У процесі праці працездатність, тобто здатність людини до трудової діяльності певного роду, а відповідно, і функціональний стан організму зазнають змін. Підтримка працездатності на оптимальному рівні – основна мета раціонального режиму праці й відпочинку.

Режим праці й відпочинку – це встановлювані для кожного виду робіт порядок чергування періодів роботи й відпочинку і їх тривалість. Раціональний режим - таке співвідношення й зміст періодів роботи й відпочинку, при яких

висока продуктивність праці сполучається з високою й стійкою працездатністю людини без ознак надмірного втома протягом тривалого часу. Таке чергування періодів праці й відпочинку дотримується в різні відрізки часу: протягом робочої зміни, доби, тижня, року відповідно до режиму роботи підприємства

Упорядкування режиму праці і відпочинку передбачає регулювання таких трьох його параметрів, як загальний робочий час, тривалість періодів роботи і тривалість періодів відпочинку. Оптимізація часу роботи є вихідною умовою для мінімізації часу відпочинку і максимізації тривалості робочого часу.

Вирішальне значення для раціоналізації функціонального навантаження має встановлення абсолютних допустимих величин періодів роботи і відпочинку. Аксиоматичним є визнання того факту, що при важкій фізичній роботі необхідно скорочувати періоди роботи і відпочинку. Тривалість відпочинку при важких роботах не повинна перевищувати 5...10 хв (рідше 15 хв); при необхідності можна збільшувати частоту цих перерв, але не їх тривалість. Доведена висока ефективність періодів відпочинку тривалістю 1...2 хв після періодів роботи тривалістю 6...15 хв. Для нервово-напружених робіт тривалість неперервної роботи не повинна перевищувати 15 хв, а тривалість відпочинку 2...5 хв.

Тривалість відпочинку повинна відповідати двом вимогам:

- бути достатньою для відновлення працездатності і можливості повторної роботи;
- зберігати робочу установку.

Енергетичним фізіологічним оптимумом вважається фізична робота з потужністю, яка дорівнює половині або четвертій частині максимальної потужності. Оптимальний темп рухів при тривалій роботі і оптимальному зусиллі становить третину від максимального темпу. У виробничих умовах оптимальний темп робочих рухів не перевищує 20 % максимально доступного темпу, а в деяких умовах — 10 % максимальної величини.

Разом з тим, несприятливі умови праці створюють додаткове функціональне навантаження на організм працівника, що зумовлює необхідність скорочення періодів роботи і збільшення часу відпочинку, а також скорочення робочого часу. У цьому випадку розробляються так звані компенсаторні режими праці і відпочинку.

Раціональний внутрішньозмінний режим праці і відпочинку включає в себе перерву на обід, регламентовані перерви на відпочинок, активізацію відпочинку та інші заходи.

Перерви на обід для всіх професій встановлюються в середині зміни або з відхиленням від неї в межах однієї години. Нормальна тривалість обідньої перерви становить 40...60 хв.

Розробка режиму праці й відпочинку заснована на вирішенні наступних питань:

- коли повинні призначатися перерви й скільки ;
- якої тривалості повинна бути кожна;
- який зміст відпочинку.

Динаміка працездатності людини – це наукова основа розробки раціонального режиму праці й відпочинку. Фізіологи встановили, що

працездатність – величина змінна і пов'язане це зі змінами характеру протікання фізіологічних і психічних функцій в організмі. Висока працездатність при будь-якому виді діяльності забезпечується тільки в тому випадку, коли трудовий ритм збігається із природньою періодичністю добового ритму фізіологічних функцій організму. У зв'язку з добовою періодикою, що встановився, життєдіяльності в різні відрізки часу організм людини неоднаково реагує на фізичне й нервово-психічне навантаження, а його працездатність і продуктивність праці протягом доби піддаються певним коливанням. Відповідно до добового циклу найвищий рівень працездатності відзначається в ранкові і денні години – з 8 до 20 годин. Мінімальна працездатність – у нічні години. Особливо несприятливий проміжок від 1 до 3–4 години ночі.

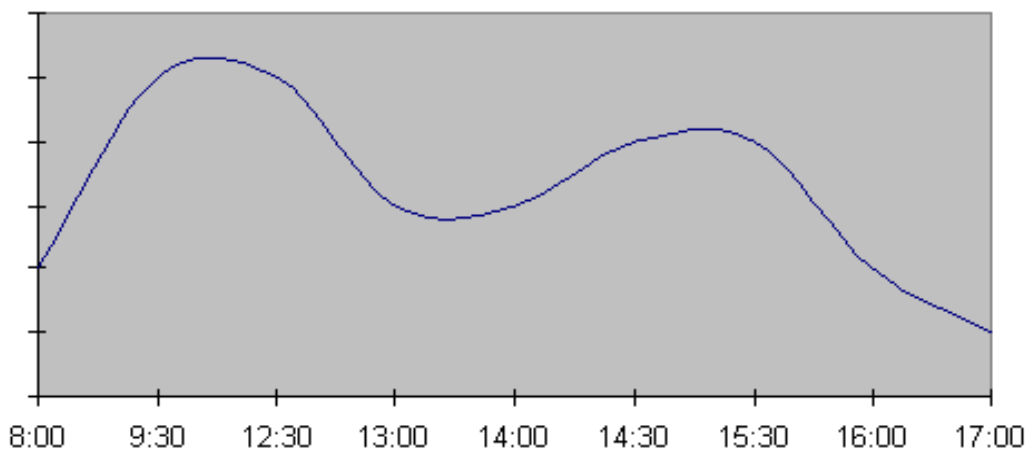
Працездатність людини протягом робочої зміни характеризується пофазним розвитком. Основними фазами є :

- Фаза впрацьовування, або наростаючої працездатності. Протягом цього періоду відбувається перебудова фізіологічних функцій від попереднього виду діяльності людини до виробничої. Залежно від характеру праці й індивідуальних особливостей ця фаза триває від декількох хвилин до 1,5 години.

- Фаза стійкої високої працездатності. Для неї характерно, що в організмі людини встановлюється відносна стабільність або навіть деяке зниження напруженості фізіологічних функцій. Цей стан сполучається з високими трудовими показниками (збільшення виробітку, зменшення браку, зниження витрат робочого часу на виконання операцій, скорочення простоїв устаткування, помилкових дій). Залежно від ступеня важкості праці фаза стійкої працездатності може втримуватися протягом 2-2,5 і більше годин.

- Фаза розвитку втоми й пов'язаного із цим падіння працездатності триває від декількох хвилин до 1-1,5 години й характеризується погіршенням функціонального стану організму й техніко-економічних показників його трудової діяльності.

Динаміка працездатності за зміну графічно являє криву, що наростає в перші години, що проходить потім на досягнутому високому рівні й знижується до обідньої перерви.



Описані фази працездатності повторюються й після обіду. При цьому фаза впрацьовування протікає швидше, а фаза стійкої працездатності нижче за

рівнем і менш тривала, ніж була до обіду. У другій половині зміни зниження працездатності настає раніше й розвивається сильніше через більш глибоке втомам.

Для динаміки працездатності людини протягом доби/тижня характерна та ж закономірність, що й для працездатності в плинні зміни. У різний час доби організм людини по різному реагує на фізичне й нервово-психічне навантаження. Відповідно до добового циклу працездатності найвищий її рівень відзначається в ранкові і денні години: з 8 до 12 годин першої половини дня, і з 14 до 17 годин другої. У вечірній годинник працездатність знижується, досягаючи свого мінімуму вночі.

У денний час найменша працездатність, як правило, відзначається в період між 12 і 14 годинами, а в нічний час – з 3 до 4 годин.

Обідня перерва пов'язана із природною необхідністю організму у відпочинку після декількох годин роботи й потребою в прийманні їжі. Він запобігає або зменшує зниження працездатності, що відзначається в середині робочого дня у зв'язку зі втомою, що нагромадилася за першу половину зміни.

При встановленні обідньої перерви рекомендується керуватися наступними вимогами: надавати обідню перерву в середині робочої зміни або з відхиленням до однієї години; встановлювати тривалість обідньої перерви в 40-60 хв, з тим щоб працівник використовував не більш 20 хв для приймання їжі, а решта часу – на відпочинок. Вона складається, з однієї сторони, з кількості часу, необхідного для відновлення фізіологічних функцій до певного рівня, що забезпечує зняття втоми, а з іншої сторони, з кількості часу, необхідного для нормального приймання їжі.

Короткочасні перерви на відпочинок призначені для зменшення втоми, що розвивається в процесі праці. На відміну від обідньої перерви й перерв на особисті потреби вони є частиною робочого часу й призначаються одночасно для всього колективу відділу. Кількість і тривалість короткочасних перерв визначають виходячи з характеру трудового процесу, ступені інтенсивності і важкості праці. Орієнтиром для встановлення початку перерв на відпочинок служать моменти зниження працездатності. Щоб попередити її спад, перерви на відпочинок призначаються до настання втоми організму.

Таким чином, встановити час введення перерв на відпочинок на тій чи іншій виробничій ділянці без спеціального обстеження неможливо. Але є одне загальне положення, яке треба враховувати при призначенні перерв: чим важче й напруженіше робота, тим раніше стосовно початку стадії втоми, що розвивається, слід вводити регламентовані перерви. У другій половині робочого дня у зв'язку з більш глибокою втомою кількість перерв на відпочинок повинна бути більша, ніж у першій половині зміни. Фізіологами встановлено, що для більшості видів робіт оптимальна тривалість перерви 5-10 хвилин. Саме ця перерва дозволяє відновити фізіологічні функції, знизити втому і зберегти робочу установку. На роботах, що вимагають великої напруги й уваги, рекомендуються більш часті, але короткі перерви (5-10 хв.); на важких роботах з більшими фізичними зусиллями - менш часті, але більш тривалі перерви (до 10 хв.), на особливо важких роботах необхідно поєднувати роботу протягом 15 -20 хвилин з відпочинком тієї ж тривалості.

Короткочасність перерв дозволяє не тільки затримати розвиток втоми, але й зберегти робочу установку. При глибокому стомленні необхідно йти як по лінії збільшення кількості перерв, так і по лінії збільшення їх тривалості. Але перерви тривалістю більше 20 хвилин порушують стан впрацьовування, що вже установився.

Відпочинок може бути активним і пасивним. Пасивний відпочинок (у положенні сидючи, лежачи) необхідний при важкій фізичній роботі, пов'язаною з постійними переходами, або такої, що виконується стоячи, особливо при несприятливих умовах зовнішнього середовища. Активний відпочинок рекомендується на роботах, що протікають у сприятливих умовах праці. Найбільш ефективною формою активного відпочинку є виробнича гімнастика, тобто виконання спеціального комплексу гімнастичних вправ. Активний відпочинок прискорює відновлення сил, тому що при зміні діяльності енергія, витрачена працюючим, органом, відновлюється швидше.

У кожному конкретному випадку підбирають відповідний типовий режим або за величиною втоми, що визначається на підставі даних фізіологічних досліджень, або за кількісною оцінкою умов праці, яку отримали розрахунковим способом на основі оцінки окремих факторів умов праці.

Гнучкий робочий час (ГРЧ)

Останнім часом знаходять застосування і нестандартні режими праці й відпочинку, зокрема режим гнучкого робочого часу (ГРЧ). Їхньою особливістю й цінністю є те, що вони сприяють оптимальній комбінації суспільних і особистих інтересів, підвищенню змістовності й поліпшенню умов праці, більш повної реалізації резервів росту ефективності виробництва.

Режим гнучкого робочого часу – це така форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або колективних підрозділів установлюють єдиний час щоденної обов'язкової їхньої присутності на своїх робочих місцях і інтервали робочого часу, тривалість яких працівник визначає за своїм розсудом. Разом з тим обов'язковою умовою є повне відпрацьовування встановленого законом сумарної кількості робочих годин протягом певного облікового періоду (дня, тижня, місяця та ін.). Особливістю ГРЧ є надання працівникам певної самостійності в регулюванні часу початку, закінчення й загальної тривалості робочого дня при одночаснім забезпеченні нормального процесу виробництва.

Робочий час при ГРЧ ділиться на дві частини: гнучкий і фіксований періоди робочого часу. Гнучкий – на початку і в кінці робочого дня, коли працівник може самостійно змінювати час початку й закінчення роботи, однак відпрацьовує загальний баланс робочого часу за обліковий період. Фіксований період робочого часу – частина робочого дня (зміни), коли всі працівники зобов'язані працювати на своїх робочих місцях. Це дозволяє забезпечити нормальну діяльність підрозділів, підтримувати необхідні контакти між працівниками.

Як показує практика ряду підприємств і організацій різних галузей народного господарства, є реальні можливості використовувати гнучкі графіки широкого контингенту працівників на промислових підприємствах, у науково-дослідних і проектно-конструкторських організаціях різних міністерств і

відомств.

Практика показує, що впровадження ГРЧ спричиняє необхідність уведення систем індивідуального планування робочого часу й обсягу виконуваних робіт. Плани повинні бути конкретними для кожного працюючого в режимі ГРЧ на місяць, тиждень, зміну. При цьому повинна бути налагоджена й система контролю й самоконтролю за виконанням індивідуальних планів.

Виходячи із тривалості прийнятого облікового періоду й ряду інших умов, розрізняють кілька типів побудованих режимів гнучкого робочого часу. Застосовується гнучкий робочий день, гнучкий робочий тиждень і особливо - гнучкий робочий місяць.

Кожний із цих режимів може бути у двох варіантах залежно від того, переноситься на наступний обліковий період деяка кількість недопрацьованих (перероблених) робочих годин чи ні.

Режими гнучкого робочого часу ефективні тільки в тому випадку, якщо при переході на них враховані особливості виробництва, умови й характер праці тієї або іншої категорії працівників і якщо вводяться вони там, де це дійсно доцільно.



5.5. ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ КОРИСТУВАЧІВ КОМП'ЮТЕРІВ З ТОЧКИ ЗОРУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

5.5.1. ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ СТАН КОРИСТУВАЧІВ КОМП'ЮТЕРІВ

До теперішнього часу накопичено великий обсяг інформації про залежність функціонального стану здоров'я працюючих в різних сферах економічної діяльності від факторів виробничого середовища. Все більша кількість професій в яких люди, здебільшого зайняті розумовою працею, представляють собою систему «людина – електронна обчислювальна техніка(ЕОМ) – виробниче середовище». У зв'язку з цим набуває актуальності вивчення фізіологічної, психологічної, та соціальної взаємодії у даній системі та розробка і впровадження заходів щодо нормалізації праці та збереження здоров'я працівників на комп'ютеризованих робочих місцях. Необхідно зазначити, що широке застосування персональних комп'ютерів (ПК) та компактних периферійних пристроїв (ПП) на зміну великих та громіздких ЕОМ призвело до того що у сучасній літературі з питань інформаційних технологій, частіше зустрічається більш сучасний термін "ПК" і все рідше термін "ЕОМ". Тому в подальшому в тексті буде замінено термін ЕОМ на термін ПК.

Як було зазначено вище широке застосування ПК та ПП різко змінило умови виробничого середовища і характер трудової діяльності багатьох категорій фахівців. Адже саме завдяки їх використанню стала можливою швидка переробка величезних обсягів інформації, виконання різних видів робіт, пов'язаних з проведенням необхідних обчислювань, обробкою текстових та ілюстраційних зображень, організація оперативного отримання та передачі

інформації, та збереження значних обсягів інформації електронним способом. Стрімке впровадження ПК в сфері управління виробництвом, в банківській системі, підприємницької діяльності, системі освіти, охорони здоров'я, видавничої діяльності, та в сфері обслуговування призвело до того, що сьогодні практично відсутні види професійної діяльності в яких відсутня взаємодія людини з ПК. Це можливо побачити ознайомившись з діючим в Україні класифікатором професій ДК003:2010. Практично всі кваліфікаційні угруповання (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (код 1), професіонали (код 2), фахівці (код 3) та технічні службовці (код 4) за характером трудової діяльності виконують роботу невід'ємно пов'язану з використанням ПК (переважно за відео дисплейним терміналом (ВДТ) з необхідністю інтенсивного обміну інформацією з ПК і високою частотою прийняття рішень).

Дана робота характеризується наступними **чинниками виробничого процесу**:

- інтенсивною розумовою творчою працею з підвищеним напруженням зору;

- концентрацією уваги на фоні нервово – емоційного напруження;

- довготривалими статичними навантаженнями;

- обмеженою руховою активністю обумовленою вимушено робочою позою;

- обмеженою загальною м'язовою активністю (гіподинамія);

- періодичним навантаженням на кисті рук.

Це відбувається на фоні негативного впливу комплексу фізичних, хімічних, та психофізіологічних факторів. При виконанні робіт на ПК відповідно до ГОСТ 12.0.003-74 «ССБТ. Небезпечні і шкідливі виробничі фактори. Класифікація »можуть мати місце такі фактори:

1. **Фізичні фактори** при роботі з ПК:

- підвищена температура поверхонь ПК;

- підвищена або знижена температура повітря робочої зони;

- підвищена або знижена вологість повітря робочої зони;

- підвищена або знижена іонізація повітря;

- відсутність або нестача природного світла;

- недостатня або надлишкова штучна освітленість робочої зони;

- якість зображення на екрані (підвищена або знижена яскравість та контрастність, прямиий і відбитий блискіт);

- виробничий шум та вібрація;

- виробничі випромінювання (електромагнітні, радіочастотні та рентгенівські випромінювання);

- електронезбезпека (підвищені значення напруги в електричному ланцюзі, замикання, підвищена напруженість електричного поля, підвищений рівень статичної електрики);

2. **Хімічні фактори** при роботі з ПК (наявність в повітрі робочої зони ряду хімічних речовин);

3. **Біологічні фактори** при роботі з ПК (наявність в повітрі робочої зони

патогенних мікроорганізмів (вірусів, бактерій) обумовлених активним спілкування з іншими людьми);

4. *Психофізіологічні фактори* при роботі з ПК:

- перенапруження зорових аналізаторів;
- монотонність трудового процесу;
- розумове перенапруження;
- нервово-емоційні перевантаження.

Хоча інтенсивність даних факторів незначна, але велика ймовірність наявності ефекту комбінованої дії, коли вплив кожного з окремих факторів сам по собі незначний, а їхня сукупність викликає помітну шкідливу дію на організм людини. Крім того при роботі користувача ПК дуже часто виникає необхідність активного спілкування з іншими людьми, що теж порушує цілий комплекс соціально-психологічних аспектів трудових взаємовідносин, які також можливо вважати факторами небезпеки, що відчутно впливають на функціональний стан користувача ПК.

В свою чергу професійні якості та виробничий досвід, які визначають *внутрішні засоби діяльності*, користувача ПК обумовлюють їх надійну та безпомилкову діяльність та дозволяють знаходити безпечні методи розв'язання виробничих завдань навіть у нестандартних ситуаціях, а ергономічними показниками щодо організації робочого місця, форми та параметрів його елементів, просторового розташування основного і допоміжного устаткування, які визначають *зовнішні засоби діяльності*, також можуть суттєво знизити фізичні та психофізіологічні навантаження, що діють на користувачів ПК.

Враховуючи негативний вплив наведені вище чинників виробничого процесу, комплексу фізичних, хімічних та психофізіологічних факторів виробничого середовища, внутрішніх і зовнішніх засобів діяльності, та соціально-психологічних аспектів трудових взаємовідносин можливо зробити висновок що серед негативних факторів умов праці користувачів ПК значно зменшилась фізична важкість праці та ризик виробничого травматизму. Проте на користувача комп'ютера посилився вплив розумових, психічних, нервово - емоційних перевантажень, соціально-психологічних аспектів трудових взаємовідносин, та монотонність праці. Тому розробляючи заходи та засоби щодо забезпечення безпеки, підвищення працездатності та збереження здоров'я користувачів комп'ютерів, увагу необхідно приділяти на різні фактори, відповідно до того, який вид діяльності при роботі з ПК фахівець використовує частіше. Можливо виділити три основні групи факторів які мають найбільший вплив на функціонального стану здоров'я користувача ПК:

- *характеристиками інформаційної взаємодії людини і ПК* (ПК використовуються переважно для отримання інформації, одержаної з ВДТ за попереднім запитом, введення інформації і в діалоговому режимі в процесах редагування, верстки та художнього оформлення тексту);

- *ергономічними характеристиками робочого місця* (просторові параметри робочого місця і його елементів, розміщення елементів робочого місця щодо користувача);

- *умовами виробничого середовища* (електромагнітні поля, виробничий

шум і вібрація, незадовільні умови мікроклімату та освітлення, специфічні фактори, зумовлені особливостями засобів відображення інформації, тощо.).

Дані групи факторів будуть докладно розглянуті в наступних параграфах.

5.5.2. Особливості роботи користувачів ПК

Як було сказано в попередньому параграфі широке застосування ПК та ПП в виробничому процесі з однієї сторони призвела до зменшення фізичної важкості праці та зниження ризику виробничого травматизму, але з іншої сторони при роботі з ПК почали домінувати розумові, психічні, нервово – емоційні перевантаження та монотонність праці.

Ступінь враженості дії цих факторів і пов'язаних з ними порушень залежить від їх інтенсивності, тривалості, спектра дії, а також від індивідуальних особливостей людини і супутніх факторів виробничого середовища (електромагнітні поля, виробничий шум і вібрація, незадовільні умови мікроклімату та освітлення, тощо). В основі цих змін лежить складний механізм нервово-рефлекторних і нейрогуморальних порушень, які можуть призвести до порушення регуляторних процесів з боку центральної нервової системи, та порушення репродуктивної функції організму людини.

Дослідження, проведене журналом Macworld серед користувачів ЕОМ, показало, що скарги на здоров'я за симптомами розділилися за такими основними типами (від загального числа опитаних):

- біль у спині та шиї – 64%;
- погіршення зору і хворобу очей – 56%,
- загальний хворобливий стан – 12%.

З інших скарг (менше 10% від загального числа опитаних) характерними є: «туман» перед очима, висипи на обличчі, хронічний головний біль, нудота, запаморочення, депресія, швидка втомлюваність, неможливість тривалого концентрування уваги, порушення сну, зменшення працездатності.

Встановлено, що сучасна професія користувача ВДТ належить до розумової праці, тому функціональний стан організму користувача значно залежить від типу роботи з ПК та умов їх виконання. Умови праці користувача ПК, за характером їх *інформаційної взаємодії* можливо поділити на три професійні групи:

1. Працівники робота яких пов'язана з *пошуком та отриманням інформації*, одержаної з ВДТ за попереднім запитом, або тієї, що надходить з ПК (тривалість роботи за ПК до чотирьох годин на день). Наприклад: керівники, науковці, менеджери, приймальники замовлень. Дані працівники виконують роботи пов'язані із здійсненням логічних операцій, що постійно повторюються і характеризуються інтенсивною розумовою творчою працею з необхідністю прийняття рішень. Але вона супроводжується перервами різної тривалості, пов'язаними з виконанням іншої роботи, незначним напруженням зору, невеликими фізичними зусиллями, нервовим напруженням середнього ступеня, виконується у вільному темпі.

2. Працівники робота яких пов'язана з *введенням інформації* в ПК (тривалість роботи за ПК від чотирьох до шести годин на день). Наприклад оператори комп'ютерного набору, секретарі, організатори діловодства. Дані

працівники виконують нескладні багаторазово повторювані операції з документацією та клавіатурою, з високою швидкістю введенням даних і нечастими нетривалими переключеннями погляду на екран ВДТ і невеликою частотою прийняття рішень. Робота характеризується як фізична праця з підвищеним навантаженням на кисті верхніх кінцівок на фоні загальної гіподинамії з незначними напруженнями зору (фіксація зору переважно на документи) та нервово-емоційними напруженнями.

3. Працівники робота яких пов'язана з **обробкою інформації** в режимі інтенсивного обміну інформацією з ПК (тривалість роботи за ПК більше шести годин на день). Наприклад: інженери-програмісти, оператори автоматизованого виробництва, диспетчери руху залізничного транспорту, аеропортів. Данні працівники виконують роботу коли в процесі її виконання дуже часто виникає необхідність прийняття рішення за відсутності заздалегідь відомого алгоритму, з періодичним пошуком помилок в умовах дефіциту часу. Робота характеризується інтенсивною розумовою творчою працею з підвищеним напруженням зору, концентрацією уваги на фоні нервово-емоційного напруження, вимушеною робочою позою, загальною гіподинамією, періодичним навантаженням на кисті верхніх кінцівок.

Таблиця 5.1. дає наглядне представлення по факторам, що впливають на рівень функціонального стану здоров'я користувача ПК залежно від виду **інформаційної взаємодії**.

Таблиця 5.7

Вплив виробничих факторів на рівень функціонального стану здоров'я операторів ВДТ залежно від виду **інформаційної взаємодії** (у відсотках)

Фактори виробничого середовища	пошук та отримання інформації	введення інформації	обробка інформації
1. Фізичні	51	54	45
1.1. Мікрокліматичні параметри	11	25	9
1.1.1. Температура повітря	6	15	3
1.1.2. Відносна вологість повітря	7	10	6
1.2. Освітлення	16	14	14
1.2.1. Виробниче освітлення	6	8	6
1.2.2. Якість зображення на екрані	10	6	8
1.3. Виробничий шум (включаючи сторонні розмови)	11	5	10
1.4. Технологічна вібрація (включаючи струс від сторонніх кроків та ін.)	3	3	5
1.5. Електромагнітні випромінювання	10	7	10
1.5.1. За електричною складовою	6	3	6
1.5.2. За магнітною складовою	4	4	4
2. Хімічні	6	5	6
3. Біологічні	3	3	3
4. Психофізіологічні	42	38	46
4.1. Динамічні перевантаження	2	8	4

4.2. Статичні перевантаження	8	11	11
4.3. Нервово - емоційні перевантаження	10	3	16
4.4. Соціально-психологічні аспекти трудових взаємовідносин	18	4	10
11. Монотонність праці	4	12	5
Загалом:		100 %	100 %

Для попередження впливу на функціональний стан організму користувача факторів, пов'язаних з роботою за ПК особливо важливе місце повинно приділятися правильному режиму роботи, якого у наш час майже не дотримуються. Невирішеною проблемою є те, що більшість користувачів ПК (керівники, науковці, менеджери, інженери-програмісти) – люди азартні, і дуже часто якщо вирішення якоїсь задачі потребує ненормованого робочого часу продовжують роботу вдома, за власним ПК, відмовляються від обідніх та технологічних перерв. А отже набуває актуальність заходи, які б надали користувачу чітке уявлення розлади його здоров'я, що формуються під впливом роботи за ПК і про важливість виконання норм охорони праці.

5.5.3. Розлади здоров'я користувачів, що формуються під впливом роботи за комп'ютерів.

Слід зазначити, що робота на ПК під час виконання виробничих завдань, за умови дотримання вимог ДСанПіН 3.3.2-007-98 "Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин", НПАОП 0.00-1.28-10 "Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин", не належить до категорії шкідливих і важких.

Але у користувачів, які інтенсивно використовують ПК в умовах значних розумових напружень досить часто (40—70%) виникають психологічні та поведінкові порушення (нервозність, роздратування, тривога, нерішучість, замкнутість тощо). Серед користувачів ВДТ в США і Європі значного поширення набуло специфічне захворювання, яке отримало назву синдром комп'ютерного стресу (СКС). СКС супроводжується головним болем, запаленням очей, алергією, роздратованістю, млявістю і депресією. Інформаційне перевантаження користувачів ВДТ супроводжується низкою специфічних захворювань, які називають інформаційними. Першим симптомом їх є головний біль. Дослідження, проведені в США, Німеччині, Швейцарії та інших країнах, показали, що робота з обслуговування ВДТ супроводжується підвищеним напруженням зору, інтенсивністю і монотонністю праці, збільшенням статичних навантажень, нервово-психічним напруженням, впливом різного виду випромінювань та ін. Внаслідок цього серед операторів ВДТ, як зазначають фахівці Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), частіше, ніж в інших групах працюючих, трапляються такі професійні захворювання, як передчасна стомлюваність, погіршення зору, м'язові і головні болі, психічні й нервові розлади, хвороби серцево-судинної системи, онкологічні захворювання та ін. Вважається, що стан організму операторів ВДТ визначається комплексним впливом факторів трудового процесу і середовища, значення яких є неоднаковим. На операторів з малим стажем роботи на ВДТ

домінуючий вплив чинять фактори виробничого середовища, а на операторів зі стажем понад 5 років – фактори трудового процесу. Підсумовуючи вищесказане можливо виділити чотири найбільш вразливих систем організму людини (в порядку зменшення навантаження):

- зоровий аналізатор;
- центральна нервова система
- кістково-м'язова система;
- репродуктивна система.

Зокрема, у висновках експертів ВООЗ, розроблених на основі проведених у різних державах світу досліджень, чітко визначено, що найбільше навантаження під час роботи за ПК припадає на зоровий аналізатор.

Порушення функцій зорового аналізатора користувачів ПК.

Постійне і значне напруження функцій зорового аналізатора і як наслідок порушення зорових функцій користувачів ВДТ пов'язані, головним чином, з чотирма групами факторів:

- параметрами освітлення робочого місця;
- характеристиками дисплея;
- умовами зорової роботи за ВДТ;
- організацією робочого місця.

Параметрами освітлення робочого місця. *Несприятливо розподілена яскравість у полі зору користувача ПК.* Наприклад центр поля зору (екран ВДТ) – темний, а освітлені поверхні периферії поля зору (стеля, стіни, меблі і т. п.) – світлі. Такий розподіл яскравості у полі зору сприяє порушенню основних зорових функцій. *Максимальна засліплююча дія світильників на робочому місці з ВДТ.* Це обумовлено тим фактором що лінія зору користувача ПК при роботі з ВДТ горизонтальна, на відміну від інших робочих місць, що призводить до зменшення кута дії різних джерел які засліплюють (світильники, вікна, тощо.) і відповідно, до зростання засліпленості. *Збільшення перешкоджаючої дії прямої блискоті,* посилене за рахунок адаптації користувача до частково малої яскравості екрана.

Характеристики дисплея. Постійне і значне напруження функцій зорового аналізатора, обумовлене необхідністю розрізнення об'єктів (символів, знаків, ліній, зображень і т.п.) в умовах:

- нечіткого зображення та мерехтіння на екрані;
- недостатньої освітленості поля екрану;
- недостатньою контрастності об'єктів розрізнення;
- постійна преадаптація зорового апарату до різних рівнів освітленості екрану, оригіналу, клавіатури.

Нечітке зображення та мерехтіння на екрані збільшують імовірність порушення функції зору. Користувач може навіть звикнути до незначного мерехтіння тексту чи картинки, однак очі автоматично реагують на нього. Напружуються зорові нерви та відповідні зорові центри кори головного мозку, при цьому гострота зору неминуче знижується. *ВДТ великих розмірів (17" і 19")* призводить до додаткового навантаження на зоровий аналізатор, оскільки замість того, щоб використовувати на великому екрані об'єкти великого

розміру, користувач задля максимального заповнення екрана інформацією, використовує максимально малі символи, а також велику кількість контрастних кольорів. *Змінами умов, характерних для традиційного зорового процесу читання* (темні знаки на світлому фоні при падаючому світловому потоці), а також демонстрування зображення на майже вертикальній поверхні, що випромінює світловий потік, а отже, потребує пониженого загального освітлення на робочому місці. В деяких випадках ВДТ відтворює яскраві знаки на темному фоні (зворотні зображення затрудняє адаптацію).

Умови зорової роботи на ВДТ (зменшення вільного руху очей, зменшення функціонального поля сітківки та ін.). В природних умовах людина розглядає предмети, які знаходяться поблизу неї і на різних відстанях включно до горизонту (розслабляючи при цьому м'язи ока). Крім того, має місце вільний рух очей у всі боки. Відтак функціонує все поле сітківки ока. Різноманітні м'язи ока і різноманітні ділянки поля сітківки функціонують поперемінно, отримуючи можливість відновлювати свій функціональний потенціал. Умови зорової роботи при використанні ВДТ набагато жорсткіші, оскільки у користувача комп'ютера "працює" лише ближній зір, тому елементи ока, що його забезпечують знаходяться у постійному напруженні.

Організація робочого місця. *Світлотехнічна різноманітність об'єктів зорової роботи.* Вона пов'язана з наявністю трьох об'єктів (екран, клавіатура, документація), розташованих у різних зонах спостереження, що вимагає багаторазового переведення лінії зору від одного до іншого.

Порушення функцій центральної нервової системи

Необхідність обробки великого обсягу інформації в умовах дефіциту часу та високої мотивації праці, є основними причинами розвитку емоційного напруження у операторів ВДТ, що супроводжується активізацією нервової системи й появою в крові біологічно активних речовин, які змінюють діяльність органів кровообігу, дихання, травлення тощо.

Нервово-емоційне напруження при роботі на ПК виникає внаслідок:

- великого об'єму і щільності інформації в поєднанні з дефіцитом часу;
- особливостей інформаційної взаємодії людини та ПК;
- монотонність і гіподинамія;
- відповідальності за безпомилковість інформації.

Великий об'єм і щільність інформації в поєднанні з дефіцитом часу. Великий темп роботи на ПК при введенні інформації (тексту, даних, тощо) визначається обсягом і характером виробничого завдання і часом на його виконання. Великий обсяг роботи порівняно з невеликим часом на її виконання в багатьох випадках може призвести до нервово-емоційного напруження і як слідство зниження збудливих і розвиток гальмівних процесів кори головного мозку, погіршення психологічного стану користувача ПК і зниження його працездатності.

Особливості інформаційної взаємодії людини та ПК. Діяльність, коли в процесі роботи необхідно приймати рішення за відсутності задалегідь відомого алгоритму, оперативне очікування інформації, необхідної для прийняття відповідних рішень та збої в її отриманні, психологічні особливості

роботи оператора (пошук, отримання, введення та обробка інформації), пов'язані з емоційно-вольовою сферою, спричинює виникнення стресових ситуацій у користувача ПК. В умовах значних розумових напружень досить часто виникають психологічні та поведінкові порушення (нервозність, тривога, нерішучість) і як наслідок нездатність прийняти правильне рішення.

Монотонність і гіподинамія. Спостереження за діяльністю користувачів ПК, показує, що гіподинамія (періодичне перебування в незручній позі (робота з нахилом або поворотом тулуба, незручним розташуванням кінцівок та у фіксованій позі (неможливість зміни взаємного розташування різних частин тіла відносно одна одної) і праця з особливо тривалою монотонністю (стереотипні робочі рухи при локальному навантаженні (за участю м'язів кистей та пальців рук) – спричиняє погіршення мозкового кровообігу у вигляді підвищеної загальної втоми, порушення концентрації уваги, точності і координації рухів.

Відповідальність за безпомилковість інформації. Виконання специфічних для операторів ПК завдань, а також висока відповідальність за їх кінцевий результат в окремих випадках приводить до зміни емоційного стану (депресії або роздратування, втрата емоційної рівноваги тощо), сповільнення мислення, зниження сприйняття інформації, здатності до запам'ятовування і згадування раніше набутої (засвоєної) інформації (забування). Так, виразне зниження уваги і пам'яті завжди спостерігається в умовах виникнення конфліктних ситуацій, виробничих невдач, незаслужених образ з боку керівництва чи колег. Оператор забуває послідовність дій, неправильно оцінює ситуацію, припускається грубих помилок. Тому люди, з обмеженими психологічними можливостями та нестійким емоційним станом, не можуть бути призначені на відповідальні роботи, до яких належить робота за ПК.

Порушення функцій кістково-м'язової системи користувачів ПК

Діяльність користувачів ПК характеризується одночасною інтенсивною динамічною роботою кістково-м'язового апарату кистей, зі статичним напруженням м'язів передпліччя, плеча і спини пов'язаних з незначною руховою активністю (положення "сидячи"). Виконання однотипних фізично неважких рухів кистей, що здаються зовсім необтяжливими можуть призвести до поступових функціональних змін, які непомітно розвиваються протягом кількох років. Робоче положення "сидячи" забезпечується статичною працею значної кількості м'язів, дуже втомлює. При такому положенні тіла м'язи ніг, плечей, шиї та рук довгий час перебувають у скороченому стані. Оскільки м'язи не розслабляються, в них погіршується кровообіг що може призвести до появи низки хворобливих симптомів (скутість, біль, судоми, оніміння), та локалізуватись у різних частинах тіла (шия, спина, руки, ноги та ін.).

Тривала робота за комп'ютером при неправильному, з фізіологічної точки зору, положенні тіла (неправильне положення тіла щодо клавіатури, значне відхилення ліктів від тулуба, нераціональне взаємоспрямування передпліччя та кисті) може викликати наступні захворювання:

- кистей рук (оніміння та повільна рухливість пальців, запальні процеси, що викликають біль та судоми у суглобах та м'язах кистей рук та зап'ястка);

- передпліччя і плеча (больові відчуття та судоми у ліктьовому та особливо плечовому суглобах);
- постави (сутулість, викривлення хребта – сколіоз).

Наприклад, слід зазначити, що з точки зору ризику захворювання кістково-м'язової систем організму людини робота за клавіатурою ПК значно більше небезпечна, чим був процес дуку на механічній друкарській машинці. Це можна пояснити більшою інтенсивністю роботи внаслідок високої швидкодії сучасної клавіатури (значно більша кількість натискувань на клавіші), більш значного навантаження кистей рук та зап'ястка (невелика сила ударів майже повністю виключає участь передпліччя) і меншої кількості різноманітних рухів які були притаманні при роботі на друкарській машинці (заправку паперу, переведення каретки).

Порушення функцій репродуктивної системи користувачів ПК

Праця за комп'ютером є шкідливою для вагітних жінок, особливо в перші три місяці вагітності. Робота за комп'ютером порушує нормальний перебіг вагітності, підвищує імовірність спонтанного аборту, може бути причиною появи на світ дітей з вродженими вадами, із них найбільш суттєвими бувають дефекти розвитку головного мозку. При цьому якщо раніше вважалось що причиною є електромагнітні поля ВДТ відповідної інтенсивності які здатні змінювати і переривати клітинний розвиток, то в теперішній час все більше спеціалістів приходять до висновку що на жінку впливає весь комплекс діючих факторів, включаючи тривале перебування у незмінній позі, напруження скелетно-м'язової системи і нервово емоційні перевантаження при роботі на ПК.

Крім порушення функцій чотирьох найбільш вразливих систем організму людини при роботі на ПК впливу зазнають і інші системи організму (слуховий аналізатор, серцево-судинна система, підвищується схильність до вірусних і багатьох інфекційних захворювань та хвороб органів травлення).

До числа факторів, що погіршують стан здоров'я користувачів, слід віднести електромагнітне і електростатичні поля, акустичний шум, зміна іонного складу повітря та параметрів мікроклімату в приміщенні. На стан користувачів роблять вплив і ергономічні параметри розташування екрану монітора, які ведуть до зміни контрастності зображення в умовах інтенсивної засвічення, появи дзеркальних відблисків від передньої поверхні екрана монітора і т.д. Важливу роль грає і стан освітленості на робочому місці, параметри меблів і характеристики приміщення, де розташована комп'ютерна техніка.

Враховуючи вищесказане можливо зробити висновок що суттєве покращення умов праці користувачів ПК можна досягти шляхом врахування:

- параметрів приміщень та взаємного розташування робочих місць;
- параметрів виробничого середовища приміщень;
- параметрів обладнання та організації робочих місць;
- режимів праці і відпочинку користувачів ПК;
- стану здоров'я користувача ПК.

Наприклад на рисунку 5.9. наведені деякі із вимог які дозволять

покращити умови праці користувачів ПК, зберегти їх здоров'я та забезпечити сталу працездатність.

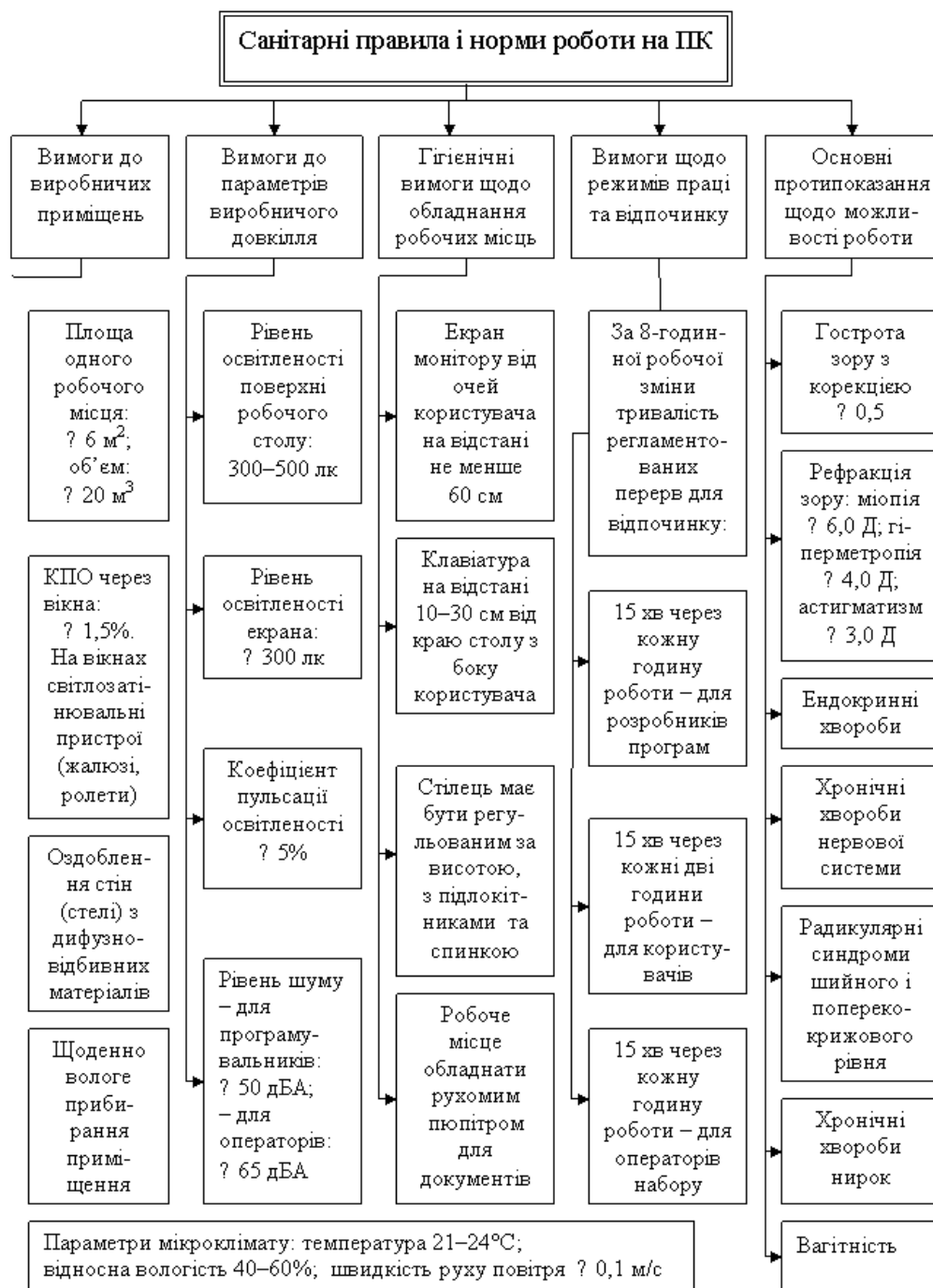


Рис. 5.9. Окремі санітарні правила і норми при роботі з ПК

5.5.4. Параметри приміщень та взаємне розташування робочих місць з ПК

Об'ємно-планувальні рішення приміщень для роботи з ВДТ, ЕОМ, ПЕОМ, ПК та ПП мають відповідати вимогам чинних нормативних документів, зокрема:

- СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»,
- НПАОП 0.00-1.28-10 «Правила охорони праці під час експлуатації

електронно-обчислювальних машин»

• ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин»

Робоче приміщення (кабінет), обладнаний комп'ютерною технікою, має розміщуватись в окремій кімнаті, бути досить просторим, ясным, тихим, зі сприятливими умовами мікроклімату в усі пори року і бути обладнаним:

• природнім та штучним освітленням відповідно до ДБН В.2.5-28-2006;

• системою водяного опалення, кондиціонування або припливно-витяжною вентиляцією відповідно до СНиП 2.04.05-91;

• перегородками заввишки 1,5-2,0 м (для ізоляції друг від друга робочих місць з ПК і під час творчої праці, що вимагає значного розумового напруження чи високої концентрації уваги);

• захищеними діелектричними щитками або сітками від випадкового дотику заземлені конструкції приміщення (батареї опалення, водопровідні труби, кабелі з заземленим відкритим екраном тощо) відповідно до НПАОП 40.1-1.21-98;

• шафами для зберігання документів і магнітних дисків, полицями, стелажми, тумбами тощо з урахуванням вимог до площі приміщень.

Найкраще розташувати робочі місця з ПК рядами так, щоб природне світло падало зліва. Це дозволить виключити дзеркальне відбиття на екрані джерел природного світла та проникнення його в поле зору оператора. В таблиці 5.2 наведено ергономічні параметри приміщень для роботи з ПК.

Таблиця 5.8

Ергономічні параметри приміщень для роботи з ПК

Ергономічні параметри приміщень для роботи з ПК	Значення параметру
площа приміщення із розрахунку на одне робоче місце	не менше 6 м ²
об'єм приміщення із розрахунку на одне робоче місце	не менше 20 м ³
відстань від стіни до ВДТ	не менше 1 м
відстань між бічними поверхнями ВДТ	не менше 1,2 м
відстань між тильною поверхнею одного ВДТ та екраном іншого	не менше 2,5 м
ширина проходу між рядами робочих місць	не менше 1 м
оздоблення приміщення з коефіцієнтами відбиття: <ul style="list-style-type: none">• підлога (матова, рівна, неслизька, з антистатичними властивостями)• стіни (слід використовувати дифузно-відбивні матеріали)• стеля (слід використовувати дифузно-відбивні матеріали)	0,3-0,5 0,5-0,6 0,7-0,8

В свою чергу **заборонено**:

• розміщення робочих місць з ПК у підвальних приміщеннях, на цокольних поверхах;

• розміщення робочих місць з ПК поряд з приміщеннями з значними рівнями шуму та вібрації (механоскладальні, друкарські, мокрим виробництвами (гальванічні, та вибухопожежонебезпечними приміщеннями (категорій А і Б);

• використання для оздоблення інтер'єру приміщень з ПК класів полімерні

матеріали (деревинно-стружкові плити, шпалери, що миються, рулонні синтетичні матеріали, шаруватий паперовий пластик тощо).

5.5.5. Параметри виробничого середовища приміщень з ПК

Виробниче середовище має безпосередній вплив на здоров'я людини, її працездатність (наприклад вірогідність помилок, під час дії інтенсивного шуму зростає). Згідно з Гігієнічною класифікацією праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, тяжкості та напруженості трудового процесу умови праці користувачів ПК мають відповідати I класу (оптимальним) або II класу (допустимим) умовам праці.

При виконанні робіт на ПК відповідно до ГОСТ 12.0.003-74 «ССБТ. Небезпечні і шкідливі виробничі фактори. Класифікація» можуть мати місце такі фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні фактори достатньо повно розглянуті в розділі 5.2.

Повітря робочої зони приміщення з ПК

Параметри мікроклімату мають відповідати вимогам ДСН 3.3.6.042 (табл. 5.3), іонний склад повітря – вимогам СН 2152 – 80 (таблиця 5.4.), а вміст шкідливих речовин в повітрі робочої зони відповідно до ГОСТ 12.1.005 – 88.

Джерела виникнення небезпеки – люди, технологічне обладнання, сонячне випромінення, штучне освітлення, нераціональна система вентиляції та опалення.

Таблиця 5.9

Оптимальні величини температури, відносної вологості та швидкості руху повітря для приміщень з ПК

Період року	Категорія робіт	Температура повітря, °С	Відносна вологість повітря, %	Швидкість руху повітря, м/с
холодний	легка - 1а	22 - 24	40-60	0,1
	легка - 1б	21 - 23	40-60	0,1
теплий	легка - 1а	23 - 25	40-60	0,1
	легка - 1б	22 - 24	40-60	0,2

Таблиця 5.10

Рівні іонізації повітря приміщень під час роботи на ПК

Рівні	Кількість іонів у 1 см ³ повітря	
	n ⁺	n ⁻
Мінімально необхідні	400	600
Оптимальні	1500-3000	3000-5000
Максимально допустимі	50000	50000

Вміст шкідливих речовин у повітрі робочої зони не має перевищувати гранично допустиму концентрацію (ГДК):

- озон не більше 0,1 мг/м³;
- оксидів азоту – не більше 5 мг/м³;
- пилу – не більше 4 мг/м³.

Для підтримання оптимальних значень параметрів повітря робочої зони потрібно застосовувати у відповідності до СНиП 2.04.05-91 опалення та вентиляцію приміщень, кондиціонування повітря, використовувати установки або прилади зволоження та штучної іонізації.

Освітлення приміщень з ПК

Для створення оптимальних умов зорової роботи, виключення швидкої втоми очей і сприяння високій продуктивності праці параметри освітлення мають відповідати вимогам ДБН В.2.5-28-2006 в залежності від характеру здорової роботи.

Джерела виникнення небезпеки – невірне розташування робочих місць, недоліки систем природного та штучного освітлення.

Приміщення з ПК мають бути забезпечені природним і штучним освітленням (за виробничої потреби дозволено експлуатувати ЕОМ у приміщеннях без природного освітлення, але після узгодження з органами Держгірпромнагляду та органами і установами санітарно-епідеміологічної служби).

Природне освітлення. Коефіцієнт природного освітлення (КПО) має бути не нижчим 1,5%. Розраховують площу світлових прорізів, яка забезпечує нормоване значення КПО в робочій зоні користувачів комп'ютерів, відповідно до ДБН В.2.5-28-2006. Вікна в приміщеннях, де експлуатується ПК, переважно повинні бути орієнтовані на північ і північний схід. Віконні прорізи повинні бути обладнані регульованими пристроями (жалюзі, завіси, зовнішні козирки).

Штучне освітлення має бути загальним, робочим і рівномірним. У випадку, коли робота переважно з документами, допускається додатково використовувати місцеве освітлення. Рівень освітленості в зоні розташування документів має бути в границях 300...500 лк.

Система загального освітлення має бути виконана у вигляді:

- суцільних або переривчатих ліній світильників, що розміщують збоку від виробничих місць (переважно зліва), паралельно лінії зору працівників (звичайне розташування робочих місць);

- лінії світильників локально над робочими місцями (розташування ВДТ і ЕОМ по периметру приміщення).

Світильники загального освітлення мають бути таких класів світлорозподілу (світильники прямого світла – **П**; переважно прямого світла – **Н**; переважно відбитого світла – **В**) і оснащені розсіювачем, дзеркальною екранною сіткою або віддзеркалювачем (наприклад світильники ВЧПРА). Джерело штучного світла – люмінесцентні лампи типу ЛБ. У разі використання світильників класу **В** допускають застосовувати металогалогенні лампи потужністю 250 Вт.

Світильники місцевого освітлення мають бути з напівпрозорим відбивачем світла із захисним кутом, не створювати відблисків на поверхні екрана ВДТ та не підвищувати загальну освітленість екрана. Як джерела штучного світла застосовують люмінесцентні лампи типу ЛБ, металогалогенні лампи або лампи розжарювання.

Для забезпечення нормованих значень освітлення в приміщеннях з ПК

необхідно:

- застосування дисплеїв з автоматичною зміною яскравості зображення на екрані, залежно від умов освітлення;
- забезпечувати освітлення тільки потрібних для роботи зон приміщення (система вимикачів);
- регулювати інтенсивність штучного освітлення залежно від інтенсивності природного освітлення (система регуляторів);
- очищати віконне скло та світильники не рідше ніж 2 рази на рік і своєчасно проводити заміну перегорілих ламп.

Шум та вібрація в приміщенні з ПК.

Тривалий вплив шуму і вібрація в приміщеннях з ПК також негативно позначаються на стані здоров'я персоналу.

Джерела виникнення небезпеки – принтери, плотери, розмножувальна техніка, обладнання для кондиціонування повітря, вентилятори систем охолодження ПК, трансформатори.

У приміщеннях з ПК рівні звукового тиску, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку мають відповідати вимогам ДСН 3.3.6.037-99 та ДСанПіН 3.3.2.007-98.

Гранична величина *рівня шуму* на робочих місцях осіб, що працюють з ПК не повинна перевищувати:

- 50 дБА (програмісти, оператори ПК),
- 65 дБА (оператори в залах оброблення інформації на ПК та оператори комп'ютерного набору);
- 75 дБА (приміщеннях, де розміщені гучні агрегати обчислювальних машин).

Рівні вібрації під час виконання робіт на ПК не повинні перевищувати допустимих значень, які визначені ДСанПіН 3.3.2.007-98.

Для забезпечення допустимих рівнів шуму на робочих місцях потрібно застосовувати:

- Засоби для зниження шуму та вібрації безпосередньо в обладнанні (застосування малошумного обладнання, облицювання внутрішніх поверхонь корпусів демпфіруючи шум та вібрації матеріалом (гума, пінопласт тощо), амортизуючи прокладки);

- засоби звукопоглинання (використанням спеціальних матеріалів (перфоровані плити, панелі, мінеральна вата) для облицювання приміщень (стіни, стеля) а також різноманітні звукопоглинальні пристрої (перегородки, кожухи) вибір яких обґрунтовано спеціальними інженерно-акустичними розрахунками).

- устаткування, яке є джерелом значного шуму (АЦП, принтери, сервери тощо), слід розташовувати поза приміщеннями з ПК.

Для запобігання впливу шуму навколишнього середовища (зовні) приміщення з ПК повинні облицюватися звукопоглинальними матеріалами, що мають максимальний коефіцієнт звукопоглинання.

Електромагнітне та інші види випромінювання, напруженість електричного поля в приміщеннях з ПК.

В більшості випадків в приміщеннях з ПК присутні джерела наступних видів випромінювань та електричних полів (електромагнітного (промислової частоти 50 Гц, радіочастотного 3кГц-30МГц), м'якого рентгенівського, ультрафіолетового 200-400 нм, ближнього інфрачервоного 700-1050 нм, електростатичних полів.

Джерела виникнення небезпеки – ВДТ (електронні променеві трубки (ЕПТ), люмінесцентної лампи підсвічування ЛЕД моніторів великих діагоналей), силове обладнання, джерела живлення, лінії електромережі.

Більшість випромінювань негативно впливають на функціональний стан користувача ПК (наприклад ультрафіолетове випромінювання корисне в невеликих кількостях, але у великих дозах приводить до дерматиту шкіри, головного болю, різі в очах).

Рівні випромінювань має відповідати вимогам діючих в Україні нормативних документів і не виходити за гранично допустимі рівні (ГДР) – таблиця 5.5.

Таблиця 5.11

Нормативні значення випромінювань в приміщеннях з ПК

Вид випромінювання	Нормативні значення	Нормативний документ
електромагнітні радіочастотного діапазону (електрична складова/магнітна складова): <ul style="list-style-type: none"> • 0,06...3,0 МГц • 3,0...30,0 МГц • 30,0...50,0 МГц • 50,0...300,0 МГц 	$50 \text{ Вт/м}^2 // 5 \text{ Вт/м}^2$ $20 \text{ Вт/м}^2 // - \text{Вт/м}^2$ $10 \text{ Вт/м}^2 // 0,3 \text{ Вт/м}^2$ $5 \text{ Вт/м}^2 // - \text{Вт/м}^2$	ГОСТ 12.1.006-84 ДСанПіН 3.3.2.007-98
рентгенівське випромінювання (потужність експозиційної дози на відстані 0,05 м від екрана та корпусу ВДТ), не має перевищувати	$7.74 \cdot 10^{-12} \text{ А/кг.}$, еквівалентна доза 0,1 мбер/год (100 мкР/год)	НПАОП 0.00-1.28-10
інфрачервоне залежно від опромінюваної площі тіла., в границях	$35 - 100 \text{ Вт/м}^2$	ДСН 3.3.6.042-99
ультрафіолетове, не перевищувати: <ul style="list-style-type: none"> • в області А (320...400 нм), • в області В (280...320 нм), • в області С (220...280 нм) 	$10,0 \text{ Вт/м}^2$ $0,01 \text{ Вт/ м}^2$ 0.001 Вт/м^2	СН 4557-88 ДСанПіН 3.3.2.007-98:
електростатичне поле: <ul style="list-style-type: none"> • напруженість, не має перевищувати • поверхневий електростатичний потенціал 	20 кВ/м 500 В	ГОСТ 12.1.045 84 ДСанПіН 3.3.2.007-98

Для забезпечення допустимих рівнів випромінювань на робочих місцях користувачів ПК потрібно застосовувати:

- екранування корпусів ВДТ;
- заміна скла з люмінофором багатошаровими екранами, які вже самі поглинають небезпечні випромінювання;
- виконання екранів на основі апертурної решітки;
- вдосконалення рідинно-кристалічних і плазмових екранів;
- захисні екрани (хоча сучасне комп'ютерне обладнання їх вже не потребує).

Такими вдосконаленнями, насамперед ВДТ, можна знизити до фонових значень величину електричного поля, зменшити інтенсивність електромагнітного та інших видів випромінювання.

5.5.6. Параметри обладнання та організація робочих місць користувачів ПК

В сучасних комп'ютерах більшість питань негативного впливу на функціональний стан користувача ПК вирішуються на стадії конструювання і виготовлення. Тому основну увагу необхідно приділити організації робочого місця користувача ПК, тобто системі «користувач – ПК – виробниче середовище».

При розміщенні технологічного обладнання і організації робочого місця користувача ПК слід забезпечувати відповідність конструкції всіх елементів робочого місця та їх взаємного розташування ергономічним вимогам ГОСТ 12.2.032 78 «ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования», з урахуванням характеру виконуваної користувачем діяльності, комплектності технічних засобів, форм організації праці та антропометричних даних користувача.

Для цього необхідно забезпечити:

- підтримання оптимальної робочої пози за рахунок правильної організації робочого місця (стіл, стілець, підставка для ніг);
- оптимальне розміщення на робочій поверхні стола використовуваного обладнання (дисплея, клавіатури, принтера) та документів.

Конструкція робочого місця (стіл, стілець, підставка для ніг, тримач (пюпітр) для документів) повинна:

1. забезпечувати можливість оптимального розміщення на робочій поверхні стола технологічного обладнання, з урахуванням його кількості та конструктивних особливостей (розмір ВДТ, клавіатури, принтера, ПП) і документів,

2. враховувати антропометричні дані користувача та характер роботи, що виконується.

В таблиці 5.12. наведено основні ергономічні характеристики робочого місця для роботи з ПК.

Таблиця 5.12

Основні ергономічні характеристики робочого місця

Ергономічні характеристики робочого місця.	Значення параметру
<i>Стіл (крок регулювання для лінійних розмірів – 15..20 мм, для кутових – 2...5°, зусилля регулювання – не більше 20 Н)</i>	
Параметри робочої поверхні столу з ПК має регулюватися в границях: <ul style="list-style-type: none"> • висота • довжина • ширина 	680 - 800 мм 600-1400 мм 800-1000 мм
Параметри простору для ніг, не менше: <ul style="list-style-type: none"> • висота • ширина • глибина(на рівні колін) • глибина (на рівні простягнутої ноги) 	600 мм 500 мм 450 мм 650 мм
<i>стілець (поверхня напівм'яка, з нековзним повітронепроникним покриттям, що легко чиститься і не електризується, крок регулювання для лінійних розмірів – 15..20 мм, для кутових – 2...5°, зусилля регулювання – не більше 20 Н)</i>	
Параметри сидіння (поверхня пласка, передній край заокруглений) <ul style="list-style-type: none"> • висота має регулюватися в границях: • ширина, не менше: • кут нахилу сидіння (вперед / назад) 	400-500 мм 400 мм до 15°/ до 5°
Параметри спинки: <ul style="list-style-type: none"> • висота має становити • ширина, не менше • відстань від спинки до переднього краю сидіння має регулюватися в границях • кут нахилу від вертикального положення має регулюватися в границях • радіус кривизни в горизонтальній площині 	300±20 мм 380 мм. 260-400 мм. 0-30° 400 мм
Параметри стаціонарних або змінних підлокітників <ul style="list-style-type: none"> • довжина, не менше • ширина, в границях • висота над сидінням, має регулюватися в границях • відстанню між підлокітниками, має регулюватися в границях 	250 мм 50-70 мм 230-260 мм 350-500 мм
<i>підставка для ніг (повинна мати рифлену поверхню)</i>	
Параметри підставки для ніг: <ul style="list-style-type: none"> • шириною, не менше • глибиною, не менше • висотою, регулюється в границях • кут нахилу опорної поверхні підставки • висота бортику по передньому краю 	300 мм 400 мм 0-150 мм до 20° 10 мм

тримач (пюпітр) для документів (матова поверхня (запобігання відбиття світла), рухомий)	
Параметри тримача: <ul style="list-style-type: none"> • кут нахилу, регулюється в границях • відстань від очей користувача, не ближче 	0-30° 600 мм

Вагомим чинником у забезпеченні безпеки праці користувачів ПК також є характер **розташування на робочому місці комплектності технічних засобів** (ВДТ, клавіатура, та принтер).

В табл. 5.13. наведено основні ергономічні характеристики розташування технологічного обладнання для роботи з ПК.

Таблиця 5.13

Основні ергономічні характеристики розташування технологічного обладнання

Ергономічні характеристики розташування технологічного обладнання.	Значення параметру
<i>ВДТ (найкращі зорові умови й можливість розпізнавання інформації)</i>	
Параметри розташування ВДТ: <ul style="list-style-type: none"> • відстань від екрана ВДТ до очей користувача в залежності від розміру екрана по діагоналі, має регулюватися в границях: <ul style="list-style-type: none"> - 35/38 см (14"/15") - 43 см (17") - 48 см (19") - 53 см (21") • кут нахилу екрану ВДТ, від лінії зору оператора 	600-700 мм 700-800 мм 800-900 мм 900-1000 мм 30°
<i>Клавіатура ПК (повинно бути забезпечена зручність працювати двома руками з можливістю пересування та повертання)</i>	
Параметри розташування клавіатури ПК: <ul style="list-style-type: none"> • відстань від переднього краю столу, в границях • кут нахилу клавіатури до столу, в границях • висота середнього рядка клавіш не має перевищувати • матова поверхня з коефіцієнтом відбиття 	100-300 мм 5°-15° 30 мм 0,4
<i>Принтер, або багатофункціональний пристрій (МФП) введення-виведення інформації (зручність ручного керування пристроєм в зоні досяжності моторного поля)</i>	
Параметри розташування принтера, в границях: <ul style="list-style-type: none"> • висота • глибина 	900-1300 мм 400-500

Загалом, правильне загальне облаштування робочого місця користувача ПК дозволить значно зменшити кількість порушень функціонального стану організму і збільшити його працездатність.

5.5.7. Режими праці і відпочинку користувачів ПК

Для збереження здоров'я користувачів ПК, запобігання професійним захворюванням і підтримки працездатності впродовж робочої зміни законодавством України передбачені:

- перерви для відпочинку та вживання їжі (обідні перерви), які визначені чинним законодавством про працю і «Правилами внутрішнього трудового розпорядку» підприємства, організації, установи;
- перерви для відпочинку та особистих потреб (згідно з трудовими нормами);
- додаткові перерви, що вводять для окремих професій з урахуванням особливостей трудової діяльності.

Як було розглянуто в розділі 5.2. умови праці користувача ПК, за характером їх **інформаційної взаємодії** з ПК можливо поділити на три професійні групи:

1. Працівники робота яких пов'язана з **пошуком та отриманням інформації** (оператор ПК).
2. Працівники робота яких пов'язана з **введенням інформації** в ПК (оператор комп'ютерного набору).
3. Працівники робота яких пов'язана з **обробкою інформації** в режимі інтенсивного обміну інформацією з ПК (інженер-програміст).

В таблиці 5.14 наведено внутрішньозмінні режими праці та відпочинку при роботі з ПК при різній тривалості робочій зміні.

Таблиця 5.14

Внутрішньозмінні режими праці та відпочинку при роботі з ПК при різній тривалості робочій зміні

Характер інформаційної взаємодії користувача з ПК	8 годинна зміна	12 годинна зміна
Працівники робота яких пов'язана з пошуком та отриманням інформації (оператор ПК)	15 хвилина перерва через кожні 2 години	перші 8 годин перерви аналогічно
Працівники робота яких пов'язана з введенням інформації в ПК (оператор комп'ютерного набору)	10 хвилина перерва через кожну годину	перервам при 8-годинній зміні, в подальшому
Працівники робота яких пов'язана з обробкою інформації з ПК (інженер-програміст)	15 хвилина перерва через кожну годину	15 хвилина перерва через кожну годину

У всіх випадках, коли виробничі обставини не дозволяють застосувати регламентовані перерви, тривалість безперервної роботи з ПК не повинна перевищувати 4 години.

З метою зменшення негативного впливу внаслідок **інформаційної взаємодії користувача** з ПК необхідно:

- чергувати операцій при роботі з ПК (пошук, введення, обробка, редагування інформації, тощо) – запобігання монотонності праці;
- деякі перерви використовувати для виконання комплексу вправ згідно

ДСанПіН 3.3.2-007-98 – зниження нервово-емоційного напруження, втоми зорового аналізатора, подолання несприятливих наслідків гіподинамії та запобігання втомі.

В окремих випадках – при постійних скаргах працюючих з ПК на зорову втому, незважаючи на дотримання санітарно-гігієнічних вимог до режимів праці і відпочинку, а також застосування засобів локального захисту очей – допускаються індивідуальний підхід до обмеження часу робіт з ПК, зміни характеру праці, чергування з іншими видами діяльності, не пов'язаними з ПК.

5.5.8. Основні медичні протипоказання щодо можливості роботи з ПК

Основними медичними протипоказаннями щодо роботи з ВДТ, ПК з боку органів зору та загальні (соматичні) протипоказання є:

- наслідки перенесених нейроінфекцій з вираженими порушеннями функції рухів у верхніх кінцівках, мозочковою атаксією в верхніх кінцівках;
- наслідки перенесених черепно – мозкових травм з вираженими руховими порушеннями у верхніх кінцівках, мозочковою атаксією в верхніх кінцівках;
- нервово – м'язові захворювання переважно вторинного характеру з вираженим порушенням рухової функції верхніх кінцівок;
- хвороби екстрапірамідної нервової системи з вираженим порушенням функції верхніх кінцівок;
- захворювання опорно – рухового апарату зі значним порушенням статико – динамічної функції – сколіоз 4 ступеня з порушенням основного обміну і наявністю серцево – судинної та дихальної недостатності;
- грижи дисків на поперековому рівні хребта з наявністю нейро – дистрофічних змін;
- порушення функції зору – міопія тяжкого ступеня без значної корекції зору за допомогою окулярів або лінз, дальтонізм; первинна або вторинна атрофія диску зорового нерву без значної корекції функції зору за допомогою окулярів або лінз;
- захворювання серцево – судинної системи з порушенням кровообігу середнього і важкого ступенів;
- артеріальна гіпотонія з частими вегетативно – судинними кризами;
- хвороби ендокринної системи з вираженими метаболічними порушеннями;
- захворювання дихальної системи з бронхообструкцією;
- хвороби шкіри: псоріаз, постійно рецидивуюча екзема, рецидивуючий дерматит та нейродерміт;

- гострі інфекційні захворювання до закінчення терміну ізоляції;
- відкрита форма туберкульозу.

Правила також забороняють допускати жінок до роботи з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ з часу встановлення вагітності та в період годування дитини.



Розділ 6. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

6.1. ОСНОВНІ НАУКОВІ ПРОБЛЕМИ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Стан охорони праці оцінюється багатьма показниками. Але якщо говорити вцілому про країну, то найбільш виразним з точки зору безпеки праці є рівень виробничого травматизму.

Основними причинами нещасних випадків у нашій країні є порушення технологічного процесу, трудової та виробничої дисципліни, вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів, незадовільне утримання і непродумана організація робочих місць, незадовільна організація виконання робіт, невикористання засобів індивідуального захисту. Водночас варто зазначити, що у зв'язку з погіршенням економічної ситуації і матеріально-технічної бази підприємств, що спостерігалася впродовж минулих майже двох десятиліть, умови праці на більшості з них також погіршилися. У промисловості, сільському господарстві, будівництві, на транспорті зросла кількість робочих місць, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам і правилам. У середньому 20–25% працівників постійно перебувають під впливом шкідливих умов праці.

Із загальної кількості технічних засобів, які експлуатуються в країні, під облік потрапляє лише 30%. З них близько 50% вичерпали передбачений паспорт ресурсу роботи, 20% не відповідають вимогам нормативних актів охорони праці і лише 30% мають сертифікат.

Згідно з оцінками експертів, близько 2/3 основних виробничих фондів країни впродовж найближчих десяти років стануть зношеними. Це зумовлено тим, що критичного зношення досягнуть не лише фонди, яким зараз 15–20 років, а й ті, яким 10–14 років. Водночас за своїми потенційними можливостями Україна разом з іноземними інвесторами не зможе здійснити їх повне оновлення, особливо якщо зважити на сучасну світову економічну кризу. Через це слід очікувати збільшення кількості техногенних аварій, катастроф, нещасних випадків з людськими жертвами і травматизмом. У таких умовах необхідно прискорити процеси реструктуризації і модернізації перспективних і консервації, закриття та ліквідації малоперспективних і найнебезпечніших підприємств. У цьому процесі особливу роль відіграє охорона праці як система, яка має спрямовувати свої зусилля на забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища.

Спостерігається суттєва (в кілька десятків разів) різниця за кількістю травмованих і загиблих на виробництві в окремих регіонах країни. Найбільший виробничий травматизм існує в Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Запорізькій областях, а найменший – у Чернівецькій, Закарпатській, Тернопільській областях.

Подолання існуючих проблем охорони праці потребує взаємодії відповідних органів влади, підприємців (роботодавців) та громадськості,

системного підходу з обов'язковим залученням науковців. Реалізація створених таким чином відповідних державних програм, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці, дасть змогу розробити і впровадити науково обґрунтовану державну систему соціально-економічної, інженерно-технічної, санітарно-гігієнічної, наглядової, навчально-методичної та контрольної діяльності у сфері охорони праці; адаптувати нормативно-правову базу з питань охорони праці до вимог директив Європейського Союзу і багато іншого.

Для вирішення цих завдань в Україні існує достатній науково-технічний потенціал. Передусім це Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці. Крім того, більш як 500 організацій і підприємств займаються питаннями охорони праці. З-поміж них відомі своїми розробками інститути НАН України, такі як Інститут економіки промисловості, ІЕЗ ім. Є.О. Патона, Інститут медицини праці; галузеві організації: МакНДІ (м. Макіївка), НВО «Респіратор» (м. Донецьк), ДержНДІТБХП (м. Сіверськ-Донецьк), ДержНДІБПГ (м. Кривий Ріг); вищі навчальні заклади: НТУУ «Київський політехнічний інститут», Державний університет «Львівська політехніка», Криворізький державний університет та інші заклади.



6.2. НАУКОВА ПІДТРИМКА ОХОРОНИ ПРАЦІ. НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ

Базовою складовою наукової підтримки охорони праці в Україні є Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці (ННДІПБОП).

Науково-дослідний інститут охорони праці, сьогодні – Державна установа „Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці”, створено Державним комітетом України з нагляду за охороною праці (зараз – Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України)), згідно з Законом України „Про охорону праці” за рішенням Уряду України в 1994 році.

Згідно наказу Держгірпромнагляду України та Національної академії наук України від 31.01.2012 р. №№ 12, 40, у січні 2012 р. ДУ «ННДІПБОП» отримав статус подвійного підпорядкування, а саме – Держгірпромнагляду України та Національної академії наук України.

Місія інституту полягає у розвитку наукової та науково-прикладної складових сфери охорони праці до світового рівня.

Розроблення наукових основ промислової безпеки та охорони праці для забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці в Україні.

Керівні принципи:

- ◆ комплексність вирішення науково-технічних, економічних, соціальних проблем промислової безпеки та охорони праці;

- ◆ використання досягнень світової науки, можливостей міжнародного наукового співробітництва;

- ◆ впровадження та забезпечення ефективності використання результатів досліджень;
- ◆ поширення та забезпечення відкритості наукової та науково-технічної інформації;
- ◆ об'єктивність оцінки результатів виконаних досліджень та розподілу винагороди виконавцям;
- ◆ збалансованість виконання наукових та науково-прикладних досліджень.

Бачення – до 2017 року інститут має бути головною організацією за такими напрямками:

- ◆ адаптація законодавства про охорону праці до міжнародного та європейського;
- ◆ застосування інформаційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки;
- ◆ застосування економічних механізмів в сфері охорони праці.

Інститут має забезпечити:

максимальне наближення показників своєї діяльності до вітчизняних і світових критеріїв;

- ◆ повний інноваційний цикл „розробка науково-технічної продукції – практичне впровадження розробок“;
- ◆ розширення тематичної спрямованості наукових та науково-прикладних досліджень.

Інститут оснащений сучасним обладнанням для проведення досліджень, має в своєму складі не менш половини молодих вчених, регулярно бере участь у міжнародних конференціях та публікує результати досліджень у зарубіжних виданнях.

Стратегія діяльності ННДПБОП включає наступні чотири напрямки:

1. Вдосконалення методів аналізу законодавства про охорону праці та оцінювання можливостей адаптації національного законодавства до міжнародного та європейського.
2. Вдосконалення науково-методичних підходів до розроблення інформаційних технологій в сфері охорони праці та промислової безпеки.
3. Вдосконалення економічних методів управління на стан охорони праці.
4. Вдосконалення управління охороною праці на основі ризикоорієнтовного підходу.

Державна установа «Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці» складається з 6-ти науково-дослідних відділів до яких входить 7 науково-дослідних лабораторій та 4-й самостійних науково-дослідних сектори.

ДУ «ННДПБОП» займається науково-прикладними дослідженнями з проблем законотворчості і нормотворчості безпеки праці й виробничих процесів, інформатизації, економіки, наукового прогнозування у сфері охорони праці. На цей час напрямками науково-дослідної діяльності ННДПБОП є:

Безпека технологічних процесів:

- дослідження з проблем безпечного поводження з вибуховими

матеріалами (ВМ) у гірничорудній і нерудній промисловості;

- створення та впровадження у виробництво нових безпечних безтротилових ВМ й устаткування для їх приготування;
- дослідження щодо безпечного впровадження в промисловості конверсійних ВМ;
- ННДПБОП є організацією-експертом з вибухової справи, займається розробкою й експертизою проектів державних науково-технічних програм, концепцій і нормативних актів з промислової безпеки при поводженні з ВМ, бере участь у промислових випробуваннях нових ВМ.

Захист працюючих на виробництві:

- системний аналіз і дослідження науково-технічної та нормативної бази по засобах індивідуального захисту (ЗІЗ) та колективного захисту (КЗ) працюючих і визначення напрямків їх удосконалення;
- розробка нормативної та методичної документації по ЗІЗ працюючих, гармонізованої з вимогами Директив Європейського Союзу;
- дослідження з обґрунтування оптимальних захисних властивостей ЗІЗ працюючих та експертизи документації на продукцію, яка видається замовниками;
- розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення ЗІЗ з метою оснащення дослідних лабораторій необхідними технічними засобами випробувань і розширення галузі акредитації продукції в системі УкрСЕПРО;
- ННДПБОП є головною організацією з розробки нових видів ЗІЗ.

Організація нагляду й аналізу стану промислової безпеки та охорони праці:

- ***дослідження стану виробничого травматизму, групових нещасних випадків, аварій, умов і безпеки роботи;***
- дослідження й аналіз осередків виробничого травматизму в складі устаткування, технологічних і трудових процесів; установлення взаємозв'язку виробничого травматизму з умовами та безпекою роботи, рівнем забезпеченості працюючих ЗІЗ по регіонах і галузях;
- дослідження й аналіз наглядової діяльності органів; розробка рекомендацій з визначення єдиних підходів до організації наглядової діяльності, нормативів завантаження державного інспектора;
- розробка науково обґрунтованого організаційно-технічного управління та нагляду за безпекою роботи з урахуванням імовірності виявлення небезпечних станів, неусунення порушень безпеки праці або несвоєчасного їх усунення, періодичності контролю і нагляду залежно від досягнутого рівня безпеки;
- розробка рекомендацій зі зниження рівня групових нещасних випадків, аварій, виробничого травматизму в Україні.

Економічні методи управління в охороні праці та промислової безпеки:

- науково-методичне забезпечення ефективного використання економічних методів в управлінні охороною праці та промисловою безпекою з використанням механізмів стимулювання роботодавця і найманих робітників;
- дослідження й розробка рекомендацій із застосування економічних методів в охороні праці та промислової безпеки для потреб підприємств і державних органів управління.

Проблеми страхування об'єктів підвищеної небезпеки та соціального страхування від нещасних випадків:

- дослідження проблем, пов'язаних зі страхуванням об'єктів підвищеної небезпеки, та розробка рекомендацій з удосконалення цього виду страхування;
- дослідження міжнародної та діючої національної законодавчої й іншої нормативно-правової бази з питань соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Прогнозування та координація науково-технічних робіт:

- науково-технічні роботи з аналізу, прогнозування та координації науково-дослідних, дослідно-конструкторських і технологічних робіт у сфері безпеки, гігієни праці й виробничого середовища;
- методична та консультативна допомога організаціям-виконавцям, що виконують роботи в рамках Національної, галузевих, регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища.
- ведення тематичних баз даних по напрямках охорони праці та промислової безпеки;
- обробка проектів програм робіт, планів наукових досліджень з проблем охорони праці, експертиза договірної документації.

Інформаційні технології та автоматизовані системи:

- науково-технічні роботи з автоматизації структур управління охороною праці та промисловою безпекою;
- розробка алгоритмічного, математичного, інформаційного та програмного забезпечення систем обробки інформації з охорони праці для комп'ютерних мереж.

Нормативно-правове забезпечення охорони праці та промислової безпеки:

- координація роботи базових організацій з питань нормотворчої діяльності, методична допомога фахівцям базових організацій, організація підвищення кваліфікації фахівців з питань нормотворчості, експертиза проектів нормативно-правових актів;
- дослідження з адаптації вітчизняної нормативно-правової бази з питань охорони праці до вимог законодавства Європейського Союзу;
- ННДШБОП є головною організацією з нормотворчості в сфері охорони праці.

Науково-технічне інформування:

- пошук, вивчення, аналіз, систематизація науково-інформаційних, технічних матеріалів;
- підготовка до видання методичної, нормативної, науково-технічної продукції з охорони праці; ННДШБОП випускає три видання;
- вивчення й узагальнення досвіду організацій, що займаються науковою та науково-технічною діяльністю, навчанням і пропагандою охорони праці, поширенням науково-технічної інформації.

Сертифікація продукції:

- орган із сертифікації (ОС) продукції акредитований у національній системі сертифікації Укрседро. Держстандартом України ОС надано право сертифікувати такі ЗІЗ для працюючих: костюми ізолюючі від хімічних факторів, одяг спеціальний захисний, ЗІЗ органів дихання, ніг, рук, голови, очей

та обличчя; засоби дерматологічні захисні, ЗІЗ від падіння з висоти, спецодяг і т.п., а також ВМ.

Випробування засобів індивідуального захисту працюючих:

Випробувальний центр ЗІЗ працюючих акредитовано в системі сертифікації УкрСЕПРО. До завдань ВЦ ЗІЗ входить проведення сертифікаційних випробувань ЗІЗ органів дихання.

Стандартизація в сфері охорони праці:

НА базі ННДІПБОП діє Технічний комітет України зі стандартизації “Безпека промислової продукції та засоби індивідуального захисту працюючих” (ТК 135). Сфера діяльності ТК 135 – стандартизація в сфері безпеки промислової продукції виробничо-технічного призначення (технічних засобів роботи), засобів індивідуального захисту працюючих, а також умов і безпеки роботи.

У доробку інституту – підготовка проектів національних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, програм розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працюючих та відповідної наукової бази, інших державних програм у сфері навчання з питань охорони праці, травматизму не виробничого характеру, опрацювання законопроектів, нормативних актів з охорони праці, стандартів, методичних рекомендацій за вищеназваними тематичними напрямками.

ННДІПБОП виконує дослідження та розробки, в першу чергу, за завданнями Держгірпромнагляду. Крім того, інститут співпрацює з багатьма організаціями, науковими установами України, підтримує творчі контакти зі спорідненими зарубіжними організаціями, виконує функції головної в Україні організації з нормотворчості в галузі охорони праці, розробки нових видів засобів індивідуального захисту працюючих, організації-експерта з вибухової справи. На базі інституту діють акредитовані в системі УкрСЕПРО Випробувальний центр засобів індивідуального захисту органів дихання, Орган сертифікації продукції, а також Технічний комітет стандартизації “Безпека промислової продукції та засоби індивідуального захисту працюючих”.

Значна увага приділяється підготовці наукових кадрів – в інституті є аспірантура та докторантура, діє спеціалізована вчена рада із захисту докторських дисертацій, видаються Інформаційний бюлетень з охорони праці, збірник наукових праць “Проблеми охорони праці в Україні”, Вісник Національного науково-дослідного інституту охорони праці.

ДУ «ННДІПБОП» для розширення власної інформаційної бази, пропаганди результатів своєї діяльності, розширення її сфери та підвищення ефективності підтримує творчі зв'язки та співпрацює як з окремими фахівцями галузі промислової безпеки й охорони праці, так і зі спорідненими організаціями – вітчизняними та закордонними, з науковими установами України (галузевими та академічними інститутами, навчальними закладами, науково-дослідними центрами) та зарубіжними науково-дослідними установами (Німеччина, Польща, Росія, Білорусь, Казахстан).



6.3. ПРОГРАМИ ПОЛІПШЕННЯ СТАНУ БЕЗПЕКИ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА

Стратегічні завдання з поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища вирішуються у рамках відповідних цільових загальнодержавних (національних), галузевих та регіональних програм. Провідну роль серед них відіграють **загальнодержавні національні програми**.

6.3.1. Основні положення Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки

Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямована Програма

Протягом останніх десяти років в Україні спостерігається стійка тенденція до зниження рівня виробничого травматизму.

Так, у 2010 році рівень загального травматизму знизився порівняно з 2009 роком на 5 відсотків, а коефіцієнт частоти виробничого травматизму становив 0,816, у 2009 році — на 16 відсотків (0,859), у 2008 році — на 6 відсотків (1,018).

Постійно знижується і рівень виробничого травматизму із смертельними наслідками. Зокрема, у 2010 році такий рівень порівняно з 2009 роком знизився на 20 відсотків, коефіцієнт частоти виробничого травматизму із смертельним наслідком становив 0,045, у 2009 році — на 17 відсотків (0,047), у 2008 році — на 14 відсотків (0,064).

Зниження рівня виробничого травматизму спостерігається у зв'язку із зростанням валового внутрішнього продукту України (з 950 млрд. гривень у 2008 році до 1 трлн. 95 млрд. гривень у 2010 році).

Однак, незважаючи на певні позитивні зрушення в економіці, становище у сфері охорони праці залишається нестабільним. Існуючий в Україні рівень виробничого травматизму ще досить високий порівняно з більшістю розвинутих країн світу.

За даними Міжнародної організації праці, рівень смертельного травматизму в Україні залишається одним з найвищих порівняно з європейськими країнами та США: з розрахунку на 100 тис. працівників порівняно з Німеччиною вищий у 2,5 рази, США — у 2 рази, Італією — в 1,3 рази, але нижчий, ніж у Росії в 1,5 рази.

Характерною особливістю сучасного вітчизняного виробництва є шкідливі і небезпечні умови праці.

Найбільш травмонебезпечними галузями у 2009 і 2010 роках залишаються вугільна, хімічна промисловість, агропромисловий комплекс, транспорт та будівництво. На підприємствах таких галузей травмовано 68 відсотків загальної кількості травмованих на виробництві, а смертельно травмовано — 71 відсоток загальної кількості травмованих.

Близько 70 відсотків нещасних випадків і аварій на виробництві у 2010 році сталися з організаційних причин (смертельно травмовано 452 працівники), з технічних — 19 відсотків (121 працівника), а з психофізіологічних — 11 відсотків (71 працівника).

На даний час високим залишається рівень професійної захворюваності, що

безпосередньо пов'язано з незадовільним станом медицини праці та санітарно-гігієнічними умовами праці на виробництві. Понад 23 відсотки осіб працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Почастішали випадки виявлення кількох професійних захворювань в одного працівника.

Значний відсоток нещасних випадків не пов'язується з виробництвом внаслідок погіршення самопочуття під час виконання трудових обов'язків (випадки смерті від загальних захворювань). Кількість таких випадків у 2010 році становила 939, або 56 відсотків загальної кількості одиночних нещасних випадків із смертельним наслідком.

За відсутності трудових відносин (цивільно-правова угода) сталося 18 нещасних випадків, або 1 відсоток загальної кількості одиночних нещасних випадків із смертельним наслідком.

Близько 17 тис. осіб щороку стають інвалідами праці, понад 313 тис. осіб одержують компенсацію за відшкодування шкоди внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, з них близько 50 тис. осіб отримують пенсію у зв'язку із втратою годувальника.

За період з 2001 по 2009 рік Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань виплачено потерпілим на виробництві понад 18 млрд. гривень.

Аналіз причин виникнення проблеми та обґрунтування її розв'язання програмним методом

Внаслідок світової фінансової кризи 2008 і 2009 років погіршився фінансовий стан та виробничий потенціал підприємств, цілих галузей економіки, регіонів та держави в цілому, що призвело насамперед до погіршення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, невиконання запобіжних заходів з охорони праці, зокрема через відсутність фінансування та ослаблення механізму державного регулювання у сфері охорони праці тощо.

У зв'язку із зміною соціально-економічних відносин значно ускладнюється управління охороною праці традиційними методами, що потребує переведення його на якісно новий рівень, докорінного реформування системи забезпечення безпеки та гігієни праці, формування принципово нового підходу до вирішення питань з охорони праці та промислової безпеки в країні з урахуванням реальних соціально-економічних процесів, у тому числі змін у системі організації державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, активної участі сторін соціального діалогу у вирішенні питань з охорони праці тощо.

Таким чином, сучасний стан охорони праці потребує вжиття заходів загальнодержавного рівня, оскільки стосується практично усіх видів економічної діяльності та охоплює весь виробничий потенціал країни.

Мета Програми

Метою Програми є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми на основі порівняльного аналізу можливих варіантів

Можливі два варіанти розв'язання проблеми.

Перший варіант передбачає розв'язання проблем у сфері охорони праці виключно на регіональному та галузевому рівні. При цьому їх розв'язання ускладнюється у зв'язку з різноманітністю та складністю питань і шляхів їх вирішення, необхідністю виконання конкретних взаємозв'язаних завдань з організаційного, матеріально-технічного, наукового і нормативно-правового забезпечення, спрямованих на зменшення ризику травмування і кількості нещасних випадків на виробництві, усунення наявних та потенційних джерел небезпеки виробничого середовища, підвищення рівня соціальної захищеності працівників та мінімізацію збитків держави.

Зазначений варіант не дасть змоги розв'язати проблеми комплексно.

Другий, оптимальний варіант для комплексного розв'язання проблем у сфері охорони праці передбачає розроблення Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012—2016 роки (далі — Програма) та виконання її завдань і заходів із застосуванням прозорого механізму їх фінансування.

Шляхи та способи розв'язання проблеми, строк виконання Програми

Проблеми у сфері охорони праці передбачається розв'язати шляхом:

- підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС;
- удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства з охорони праці, оптимізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці у центральних та місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування;
- удосконалення державного управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці;
- проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на державному, галузевому та регіональному рівні, зокрема шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками;
- дерегуляції підприємницької діяльності шляхом спрощення дозвільної системи у сфері охорони праці та запровадження декларативного принципу нагляду за станом охорони праці і промислової безпеки на підприємствах;
- розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві;
- підвищення відповідальності роботодавців за створення безпечних та здорових умов праці та своєчасність подання достовірної інформації про стан безпеки та охорони праці на підприємствах;
- удосконалення системи ведення обліку та аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань;
- удосконалення механізму виявлення фактів приховування випадків

травматизму на виробництві та професійної захворюваності;

- розроблення та впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального та колективного захисту з використанням сучасних матеріалів, наукових досягнень у сфері охорони праці;

- відновлення та модернізації медичних служб на виробництві, у тому числі з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, забезпечення розвитку системи медико-санітарної допомоги працівникам, розроблення та вдосконалення методів діагностики, профілактики і лікування професійних захворювань;

- розроблення державних вимог до системи навчання працівників, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з питань охорони праці;

- розроблення та впровадження сучасних технологій, новітніх методик навчання, галузевих стандартів освіти, видання навчальних програм, підручників, довідників, навчально-методичних та навчально-наочних посібників, електронних засобів навчання, призначених для вдосконалення системи підготовки працівників у сфері охорони праці, зокрема тих, що виконують роботи підвищеної небезпеки та роботи, де є потреба у професійному доборі;

- розроблення та впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу під час їх державної реєстрації;

- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;

- підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища;

- підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності у цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності;

- використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду з питань поліпшення умов і безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Очікувані результати виконання Програми, визначення її ефективності

Виконання Програми дасть змогу сформувати сучасне безпечне та здорове виробниче середовище, мінімізувати ризики виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, знизити до 2016 року коефіцієнт частоти виробничого травматизму і коефіцієнт частоти виробничого травматизму із смертельним наслідком до показників 0,7 та 0,03 відповідно, що забезпечить скорочення соціальних і економічних втрат від їх негативних

наслідків та сприятиме сталому зростанню національної економіки.

Оцінка фінансових ресурсів, необхідних для виконання Програми

Фінансування Програми здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (не більш як 5 відсотків надходжень коштів наступного планованого бюджетного періоду з урахуванням фінансових можливостей Фонду), інших джерел, передбачених законодавством.

Орієнтовний обсяг фінансування Програми становить 330 млн. гривень, у тому числі за рахунок державного бюджету — 165 млн. гривень.

Обсяг фінансування Програми уточнюється щороку під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік у межах видатків, передбачених головному розпорядникові бюджетних коштів, відповідальному за виконання відповідних завдань і заходів Програми.

Загальнодержавна цільова програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012—2016 роки

6.3.2. Національна Стратегія поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища

(Пропозиція ФПУ і Кабінету Міністрів України)

Критична ситуація в Україні у сфері безпеки праці

Вона характеризується наступними чинниками:

- безповоротними втратами економіки країни, яких вона зазнає через значну загальну захворюваність працівників з тимчасовою втратою працездатності, високі рівні виробничого травматизму, професійної захворюваності та інвалідизації, внаслідок чого держава втрачає кваліфікованого працівника, а натомість отримує особу, якій потрібно надавати соціальні послуги;

- незадовільним фінансуванням роботодавцями на підприємствах усіх форм власності заходів з охорони праці;

- розбалансованістю системи управління охороною праці в центральних органах виконавчої влади, обласних і міських держадміністраціях та органах місцевого самоврядування;

- багаторічною практикою приховування значної кількості нещасних випадків на виробництві від розслідування і обліку, або не завжди об'єктивну кваліфікацію їх як непов'язаних з виробництвом;

- відсутністю об'єктивної інформації про реальний стан охорони праці, кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- зруйнованою системою трудової (промислової) медицини, що вкрай негативно впливає на виявлення профпатології і професійних захворювань на ранніх стадіях, відсутністю ефективної системи медичної і професійної реабілітації працівників (згортання регулярних профілактичних медичних оглядів, загальної диспансеризації працюючих, закриття більшості санаторіїв-профілакторіїв), що призводить до погіршення їх здоров'я, зниження продуктивності праці, професійної непридатності, стримує інноваційний та інвестиційний розвиток провідних галузей економіки.

Правові, економічні і соціальні пріоритети державної політики у сфері охорони праці

Національна Стратегія охорони праці спрямовується на забезпечення:

- конституційного права працівників на безпечні і здорові умови праці, створення ефективної системи запобігання нещасним випадкам на виробництві і виникненню професійних захворювань;

- зменшення втрат економіки України в результаті виробничого травматизму і професійних захворювань, інвалідизації, в наслідок яких виробництво втрачає професійно підготовлені кадри, створення умов для забезпечення інноваційного розвитку економіки здоровими, продуктивними і професійними робітничими кадрами.

- створення належних гарантій соціального захисту потерпілих на виробництві та сімей загиблих на виробництві.

Відновлення комплексного управління охороною праці

Побудова належної системи охорони праці потребує відновлення вертикалі державних органів управління охороною праці. Для цього необхідно:

- поновити структурні підрозділи (управління, відділи, сектори тощо) у штатах галузевих міністерств, місцевих державних адміністрацій та органах місцевого самоврядування для координації роботи, методичного та інформаційного забезпечення заходів з охорони праці роботодавців, здійснення контролю за їх своєчасністю і повнотою проведення, зокрема за атестацією робочих місць за умовами праці, усуненням або істотним зменшенням негативної дії шкідливих виробничих факторів на робочих місцях;

- регулярно розглядати і оцінювати на засіданнях Рад з безпеки життєдіяльності всіх рівнів стан охорони праці в галузях промисловості, на підприємствах та приймати рішення щодо його поліпшення;

- законодавчо впроваджувати європейські стандарти і вимоги Конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП) у практику управління охороною праці;

- органам державного управління усіх рівнів реалізовувати політику заохочення роботодавців до організації внутрішнього корпоративного управління охороною праці на підприємствах, в акціонерних товариствах, холдингах та інших суб'єктах економічної діяльності;

- забезпечити підготовку у вищих навчальних закладах дипломованих спеціалістів з охорони праці, включення відповідних програм до курсу підготовки спеціалістів для галузей народного господарства та післядипломного навчання, затвердження відповідної загальнодержавної програми.

Реформа державного нагляду за станом охорони праці та його ефективне поєднання з контролем профспілок і роботодавців

- перегляд функцій центральних органів виконавчої влади у сфері державного нагляду за охороною праці, їх концентрація та приведення у відповідність до вимог Конвенцій МОП з метою істотного підвищення ефективності нагляду;

- впровадження аудиту з охорони праці;

- у розвиток норм Закону України «Про престижність шахтарської праці» здійснити законодавче закріплення за технічною інспекцією праці профспілок частини повноважень державного нагляду за охороною праці на підприємствах,

які вона використовувала до 1994 року з фінансуванням утримання відповідних штатів за рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Впровадження загальнодержавної системи запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням

Своєчасне виявлення та усунення причин виникнення виробничих травм і професійних захворювань, а також вжиття відповідних профілактичних заходів дозволяє значно знизити рівень виробничого травматизму та захворюваності, економічні втрати підприємств, зберегти здоров'я, високу професійну працездатність працівників.

Для організації системної роботи у цій сфері необхідно забезпечити:

- розробку сучасної технології соціально-гігієнічного моніторингу умов праці і здоров'я працюючих, яка б передбачала зокрема проведення комплексної атестації робочих місць не тільки за умовами праці, але і на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, оцінку та прогнозування професійних ризиків, створення та підтримування в актуальному стані відповідної єдиної інформаційної бази;

- розробку і запровадження на загальнодержавному, галузевому, регіональному рівнях, а також на рівні підприємств, установ, організацій системи запобігання (профілактики) виробничому травматизму і професійним захворюванням, з чіткими законодавчо визначеними завданнями і сферами відповідальності;

- забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту згідно з діючими нормами та колективними договорами;

- відновлення трудової (промислової) медицини, системи періодичних медичних оглядів, загальної диспансеризації працюючого населення, ранньої діагностики професійної патології та професійних захворювань на виробництві;

- фінансування роботодавцями заходів з охорони праці відповідно до вимог статті 19 Закону України «Про охорону праці»;

- проведення роботодавцями в установлені законодавством терміни атестації робочих місць на відповідність вимогам нормативно-правових актів з охорони праці та реалізацію заходів з поліпшення умов праці, усунення або істотного зменшення негативної дії шкідливих факторів виробництва на робочих місцях, приведення у відповідність з вимогами охорони праці режимів роботи, технічних засобів, в тому числі засобів індивідуального захисту, обладнання;

- підвищення економічної відповідальності власників підприємств за створення безпечних і здорових умов праці;

- впровадження економічних стимулів роботодавцю за створення належних умов праці;

- внесення змін до законодавства направлених на недопущення підміни офіційних трудових відносин цивільно-правовими угодами при виконанні робіт підвищеної небезпеки, а також застосування інших нетипових видів найманої праці з метою виведення працівника з під дії Закону України «Про охорону праці», Кодексу Законів про працю України та інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- удосконалення нормативно-правової бази з охорони праці, гармонізація її

з Європейським законодавством.

Побудова сучасної системи реагування на випадки виробничого травматизму і професійного захворювання на основі:

- забезпечення об'єктивного і повного розслідування нещасних випадків на виробництві;
- удосконалення порядку розслідування нещасних випадків на виробництві, гострих професійних отруень і професійних захворювань, запровадження системи правових і організаційно-технічних заходів, направлених на забезпечення чесного і об'єктивного їх розслідування;
- запобігання масовим випадкам приховування нещасних випадків від розслідування і обліку;
- розвитку системи невідкладної медичної допомоги постраждалим на виробництві, їх лікування, медична та професійна реабілітація, повернення до професійної діяльності;
- підвищення адміністративної і кримінальної відповідальності за порушення законних прав потерпілих, порядку обліку і розслідування випадків травматизму;
- забезпечення невідкладної медичної допомоги на виробництві;
- формування системи медичної та професійної реабілітації потерпілих на виробництві;

Створення єдиної державної інформаційної бази з охорони праці яка б включала:

- дані про виробничий травматизм, професійну захворюваність, атестацію робочих місць за умовами праці і на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, про відповідні рівні ризику у галузях економічної діяльності, витрати на охорону праці, соціально-економічні втрати від виробничого травматизму та професійних захворювань, дані про підприємства (вітчизняні і зарубіжні) що виготовляють засоби індивідуального і колективного захисту, про наукові розробки у сфері охорони праці, та наукові заклади, які здійснюють такі розробки та інше.

Правове і науково-методичне забезпечення охорони праці

- встановити єдиний порядок атестації робочого місця і вдосконалити нормативну базу з її проведення;
- ратифікувати Конвенції МОП з питань охорони та гігієни праці;
- організувати розробки перспективних науково-дослідних робіт з охорони праці, зокрема з економічних аспектів виробничого травматизму та професійних захворювань, їх економічних наслідків для роботодавців і держави в цілому, розробку методик визначення вартості життя людини з метою розрахунку економічних втрат в результаті загибелі працівника на виробництві і ряд інших;
- створити обласні інформаційно-методичні центри з охорони праці при обласних державних адміністраціях для надання консультативно-правової допомоги з питань охорони праці профспілковому активу, роботодавцям і працівникам підприємств;
- проводити регулярні перспективні наукові дослідження з охорони праці з метою вивчення:

а) впливу виробничого травматизму, захворювань, у тому числі професійних, і смертності працівників на економіку України; обсягів додаткових соціальних витрат держави;

б) оцінку необхідних витрат держави і роботодавців для забезпечення необхідного рівня професійної підготовки і стану здоров'я працюючих;

- забезпечити розробку і реалізацію спільних програм з наукового та науково – практичного співробітництва МОЗ з Фондом соціального страхування, об'єднаннями роботодавців щодо створення здорових та безпечних умов праці, поліпшення медичного обслуговування працюючих громадян України.

Удосконалення соціального захисту постраждалих та сімей загиблих на виробництві

Удосконалення соціального захисту постраждалих та сімей загиблих на виробництві – як одна із складових Національної стратегії з охорони праці передбачатиме:

- врахування при розробці рівня страхових тарифів для підприємств стану умов праці, наслідків травмування працівника та виникнення професійного захворювання;

- введення додаткових матеріальних виплат постраждалим на тривале стаціонарне лікування, придбання дорогоцінних ліків, медичну і професійну реабілітацію постраждалих та хворих з професійними захворюваннями;

- створення нових центрів з медичної і професійної реабілітації постраждалих на виробництві, в тому числі в структурі Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України;

- створення державної системи удосконалення і перепідготовки кадрів для її використання при медичній і професійній реабілітації постраждалих на виробництві;

- поступове збільшення розміру відшкодувань та компенсацій, а також пенсійного забезпечення потерпілим на виробництві.



6.4. АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ВИРОБНИЧОГО РИЗИКІВ

На підприємстві, в організації, де запроваджено СУОП потрібно регулярно визначати загрози для працюючих та проводити відповідні профілактичні заходи щодо їх запобігання. Достатньо простий та ефективний алгоритм виявлення, оцінки та зменшення ризиків виникнення небезпечних ситуацій на виробництві дають Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджені Наказом Держгірпромнагляду № 35 від 22.02.2008 року. Згідно цих Рекомендацій насамперед визначається базовий ризик, тобто ризик, при якому ігнорується існуюче управління ризиками.

Ступінь базового ризику виникнення небезпечної ситуації, Р,

визначається за формулою:

$$P = V_p \times T \times \Pi,$$

де: V_p – умовна імовірність виникнення небезпечної події;
 Π – можливість нараження на небезпеку;
 T – важкість та можливі наслідки небезпечної події;

Умовна імовірність виникнення небезпечної події, V_p , в числовому відтворенні від 1 до 5 балів, визначається групою призначених фахівців шляхом експертної оцінки за табл. 6.1. Можливість нараження на небезпеку, Π , оцінюється від 1 до 3 балів і визначається за табл. 6.3.

Важкість та можливі наслідки небезпечної події, T , від 1 до 5 балів визначаються за табл. 6.2. За результатами визначення ступеня базового ризику, який може сягати від 1 до 75 балів, розробляється план заходів, спрямованих на зменшення ризику. План заходів потребує урахування коментарів, наведених у табл. 6.4.

Після впровадження запланованих заходів оцінюють залишковий ризик, під яким розуміють ступінь ризику ситуації, що знаходиться під контролем, та визначають, чи став він припустимим, тобто чи досягли впроваджені заходи очікуваного ефекту.

Таблиця 6.1

Умовна імовірність виникнення небезпечної події

Імовірність	Коментарі
5 – майже напевно	Подія, що спостерігається регулярно. Подія, що трапляється в більшості випадків
4 – досить імовірно	Подія, що спостерігається періодично
3 – імовірно	Подія, що трапляється інколи
2 – малоймовірно	Подія, що спостерігається рідко
1 – майже неймовірно	Подія, що трапляється лише при винятковому збігу обставин

Таблиця 6.2

Можливість нараження на небезпеку

Числове значення	Характеристика
3	Постійна можливість нараження на небезпеку (щоденна, щозмінна)
2	Рідка можливість нараження на небезпеку (один раз на місяць)
1	Мінімальна (один чи декілька разів на рік)

Таблиця 6.3

Важкість та можливі наслідки небезпечної події

Важкість небезпечної події		Можливі наслідки
5 – катастрофічна	Груповий нещасний випадок (постраждало 2 і більше працівників); нещасний випадок зі смертельними наслідками; аварія; пожежа	Розслідування державними органами влади. Кримінальна відповідальність. Штрафні санкції України. Зупинка робіт. Анулювання ліцензії на вид діяльності
4 – суттєва	Важкий нещасний випадок (тимчасова непрацездатність більше 60 днів). Профзахворювання. Інцидент, загоряння	Розслідування державними органами влади. Кримінальна відповідальність. Штрафні санкції згідно КпАП. Можлива призупинка робіт
3 – незначна	Серйозне поранення, хвороба з тимчасовою втратою працездатності протягом до 60 днів. Інцидент, загоряння	Розслідування державними органами влади. Штрафні санкції згідно КпАП. Можлива призупинка робіт
2 – мінімальна	Травма без втрати працездатності, потреба у стаціонарній медичній допомозі, надання легшої роботи. Інцидент, загоряння	Внутрішнє розслідування. Адміністративна відповідальність Штрафні санкції згідно КпАП
1 – несуттєва	Несуттєва травма (поріз, забиття, надана первинна медична допомога)	Дисциплінарна відповідальність



6.5. АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАВМАТИЗМУ

За дорученням Держгірпромнагляду Державною установою „Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці” було розроблено та впроваджено інформаційні системи для збору й аналізу показників виробничого травматизму та наглядової діяльності.

Таблиця 6.4

Коментарі до розробки плану заходів

Ступінь ризику	Коментарі
Екстремальний (55 – 75)	Потребує невідкладних дій вищого керівництва із обов'язковим складанням плану заходів та призначенням відповідальних осіб. За необхідності – призупинка ведення робіт
Високий (25 – 54)	Потребує уваги вищого керівництва. Терміново проінформувати працівників та їх безпосередніх керівників, керівника відповідного підрозділу та начальника служби охорони праці. Вжити заходів щодо забезпечення безпеки працівників
Середній (10 – 24)	Проінформувати працівників та безпосередніх керівників, керівника відповідного підрозділу та начальника служби охорони праці. Вжити заходів щодо зменшення ризику
Низький (1 – 9)	Здійснюється управління шляхом виконання існуючих процедур. Звичайно не потребує додаткових ресурсів. Проінформувати керівника підрозділу та начальника служби охорони праці по закінченні робіт щодо визначення ступеня ризику

Інформаційна система «Нагляд» призначена для виконання всіх операцій з обробки даних в процесі формування звітності про наглядову діяльність. Підсистема встановлена на рівні центрального апарату Держгірпромнагляду, в теруправліннях та інспекціях. Вхідними даними для інформаційної системи (ІС) «Нагляд» є електронні форми звітності про наглядову діяльність, які заповнюються відповідно до існуючої технології формування звітів. В ІС «Нагляд» реалізовано можливість передачі за підпорядкуванням занесених даних, формування на кожному рівні ієрархічної структури Держгірпромнагляду звітів. На рівні центрального апарату Держгірпромнагляду формуються узагальнені звіти про наглядову діяльність за видами економічної діяльності (ВЕД) та за територіальною ознакою.

Відповідно до існуючого порядку збору даних про наглядову діяльність використовуються три основні форми звітування теруправлінь: річна, місячна та тижнева (основною формою звітності є місячна форма). Структура бази даних (БД) ІС «Нагляд» визначається множиною показників наглядової діяльності. Дані про наглядову діяльність групуються за п'ятьма напрямками нагляду: загальний; котлонагляд; енергетика; охорона надр; об'єкти підвищеної небезпеки. В підсистемі використовуються класифікатори видів економічної діяльності, згрупованих відповідно до особливостей ведення наглядової діяльності в сфері охорони праці та теруправлінь Держгірпромнагляду.

Інформаційна система «Травматизм» призначена для автоматизованого формування щоквартальних звітів про показники травматизму, проведення розрахунків. Підсистема встановлена на рівні центрального апарату Держгірпромнагляду, в теруправліннях та інспекціях. Реалізовано можливість передачі за підпорядкуванням занесених даних, формування на кожному рівні

ієрархічної структури Держгірпромнагляду звітів. На рівні Держгірпромнагляду формуються узагальнені звіти про стан травматизму.

В підсистемі реалізовано можливість проведення розрахунків за критеріями (коефіцієнтами), які формуються користувачем. Для порівняльного аналізу рівню виробничого травматизму для різних підприємств (галузей, областей тощо) використовується коефіцієнт частоти травматизму загального (Кчз), який розраховується як відношення кількості потерпілих до середньооблікової кількості працюючих помножене на 1000.

Інформаційна система «Повідомлення» призначена для виконання всіх операцій з обробки даних про випадки виробничого травматизму, які підлягають спеціальному розслідуванню, а саме: смертельні та групові нещасні випадки, а також нещасні випадки з тяжкими наслідками. Вхідними даними для ІС «Повідомлення» є акти про нещасні випадки за формою Н-1, які заповнюються згідно з Порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1112).

В ІС «Повідомлення» реалізовано потужні можливості щодо роботи з даними, зокрема – фільтрації (вибірки) за такими ознаками: смертельні, облікові, дата нещасного випадку, за ВЕД та іншими. Реалізовано потужні засоби аналізу травматизму, зокрема – розподіл випадків виробничого травматизму за причинами та видами подій у масиві відфільтрованих даних за визначеними ознаками.

На відміну від підсистем «Нагляд», «Травматизм» та «Повідомлення», які призначені насамперед для збору та обробки даних про наглядову діяльність та травматизм, підсистеми «Моделювання та прогнозування показників» та «Експертна підтримка рішень» призначені для наукової підтримки вироблення управлінських рішень. В цих підсистемах реалізовано методи математичного моделювання, прогнозування та експертних оцінок.



Розділ 7 . ОСНОВНІ ЗАХОДИ ПОЖЕЖНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ НА ГАЛУЗЕВИХ ОБ'ЄКТАХ

7.1. ПРИЗНАЧЕННЯ, ЗАВДАННЯ ТА ВИДИ ПОЖЕЖНОЇ ОХОРОНИ

Відповідно до Кодексу цивільного захисту України, введеного в дію 01.07.2013, пожежна охорона призначена та створюється для захисту життя і здоров'я громадян, приватної, комунальної та державної власності від пожеж, підтримання належного рівня пожежної безпеки на об'єктах і в населених пунктах.

Основними завданнями пожежної охорони є: здійснення державного пожежного нагляду (контролю) за дотриманням та виконанням вимог законодавства, нормативно-правових та інших нормативних актів у сфері пожежної безпеки; запобігання пожежам та нещасним випадкам на них; гасіння пожеж, рятування людей, а також надання допомоги в ліквідації надзвичайних ситуацій та подій.

Види пожежної охорони

Пожежна охорона поділяється на **державну, відомчу, місцеву та добровільну.**

Державна пожежна охорона

Державна пожежна охорона функціонує у складі спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту.

До складу державної пожежної охорони відносяться: органи державного нагляду з питань пожежної безпеки; пожежно-рятувальні, пожежні підрозділи (частини) Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту; допоміжні служби, призначені для забезпечення діяльності державної пожежної охорони; пожежно-технічні навчальні заклади, науково-дослідні установи, організації та підприємства спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту, діяльність яких спрямована для забезпечення пожежної безпеки; Державний центр сертифікації.

Права та обов'язки особового складу державної пожежної охорони

Особовий склад державної пожежної охорони під час виконання покладених на них обов'язків керується цим Кодексом, а також іншими нормативно-правовими актами про пожежну безпеку та підпорядковується з питань пожежної безпеки та гасіння пожеж тільки своїм безпосереднім і прямим начальникам.

Ніхто інший, за винятком уповноважених посадових осіб, немає права втручатися в діяльність особового складу державної пожежної охорони під час виконання ним обов'язків з питань пожежної безпеки.

Ніхто немає права покладати на особовий склад державної пожежної охорони виконання завдань, не передбачених цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами.

Вимоги з питань пожежної безпеки посадових осіб начальницького складу

державної пожежної охорони, що встановлені цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами з питань пожежної безпеки є обов'язковими до виконання всіма посадовими особами органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, підприємцями та громадянами.

Посадові особи державної пожежної охорони зобов'язані:

- використовувати у межах своєї компетенції, надані їм повноваження щодо запобігання та припинення правопорушень з питань пожежної безпеки, а також сили та засоби при гасінні пожеж і рятуванні людей;

- брати участь у здійсненні технічної політики щодо удосконалення та впровадження техніки, систем та засобів протипожежного захисту, форм і методів профілактики пожеж;

- сприяти самосвідомості та ініціативі громадян з питань забезпечення пожежної безпеки;

- зберігати в таємниці державну та комерційну інформацію, що стає відомою їм у зв'язку з виконанням службових обов'язків.

Особи рядового та начальницького складу служби цивільного захисту, які належать до державної пожежної охорони при виявленні пожежі у позаслужбовий час зобов'язані повідомити про неї підрозділ пожежної охорони і до її прибуття взяти на себе керівництво гасінням пожежі та рятуванням людей, організувати надання першої медичної допомоги потерпілим.

Особовому складу державної пожежної охорони на час виконання службових обов'язків, пов'язаних із запобіганням пожежам, надаються проїзні квитки на всі види громадського транспорту міського, приміського і місцевого сполучення (крім таксі) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

За неналежне виконання покладених обов'язків особовий склад державної пожежної охорони несе відповідальність у порядку, встановленому законодавством.

Відомча пожежна охорона

На вибухопожежонебезпечних на інших підприємствах, які віднесені до сфери управління відповідних центральних органів виконавчої влади, створюються підрозділи відомчої пожежної (пожежно-сторожової) охорони.

Перелік підприємств, на яких створюються підрозділи відомчої пожежної охорони, визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок діяльності відомчої пожежної охорони, права та обов'язки її працівників визначаються Положеннями про відомчу пожежну охорону, які розробляються та затверджуються відповідними галузевими центральними органами виконавчої влади на підставі Типового положення про відомчу пожежну охорону. Типове положення про відомчу пожежну охорону затверджується Кабінетом Міністрів України.

Підрозділи відомчої пожежної охорони, що мають виїзну пожежну техніку, залучаються до гасіння пожеж у порядку, який встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань цивільного захисту.

Підрозділи відомчої пожежної охорони в питаннях підготовки особового складу та організації гасіння пожеж керуються нормативними актами спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту, а також нормативно-правовими актами відповідних центральних органів виконавчої влади, до сфери управління яких віднесені підрозділи відомчої пожежної охорони.

Нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади з питань підготовки особового складу відомчої пожежної охорони та організації гасіння пожеж погоджуються із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань цивільного захисту.

Місцева пожежна охорона

У населених пунктах, де немає підрозділів державної пожежної охорони, органами місцевого самоврядування створюються підрозділи місцевої пожежної охорони. Додатково підрозділи місцевої пожежної охорони можуть створюватися також у містах та для охорони об'єктів.

Фінансування та матеріально-технічне забезпечення підрозділів місцевої пожежної охорони здійснюється за рахунок: коштів місцевих бюджетів; коштів, які відраховуються підприємствами, установами та організаціями, розташованими на території району, у розмірі 0,1 відсотка від основних та оборотних коштів, відрахувань від платежів з майнових видів страхування на фінансування запобіжних заходів; благодійних внесків юридичних і фізичних осіб.

У разі, якщо у населеному пункті, розташованому на відповідній території та зв'язаному з іншими населеними пунктами під'їзними шляхами загального користування, створено підрозділ місцевої пожежної охорони, які здатен виконувати завдання за призначенням на території населених пунктів, де зазначені підрозділи відсутні, то відповідними місцевими бюджетами передбачається відрахування на матеріально-технічне забезпечення таких підрозділів.

Порядок діяльності місцевої пожежної охорони, права та обов'язки їх працівників визначаються Положенням про місцеву пожежну охорону, яке затверджується встановленим порядком.

Добровільна пожежна охорона

На підприємствах, в установах та організаціях, а також у населених пунктах з метою проведення заходів щодо запобігання пожежам та організації їх гасіння може створюватися з числа робітників, службовців, інженерно-технічних працівників та громадян добровільна пожежна охорона.

Порядок створення та функціонування добровільної пожежної охорони визначається положенням про добровільну пожежну охорону, яке затверджується Кабінетом Міністрів України.

У школах, дитячих таборах можуть створюватися дружини юних пожежних. Положення про дружини юних пожежних, затверджується центральним органом виконавчої влади з питань освіти за погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань цивільного захисту.

З метою забезпечення діяльності добровільної пожежної охорони місцеві

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, суб'єкти господарювання, де створюється добровільна пожежна охорона, можуть надавати в їх користування будинки, споруди, спеціальні службові приміщення, засоби зв'язку, пожежну техніку та інше необхідне майно, яке є в комунальній власності, у власності громадян (за їх згодою) населених пунктів та суб'єктів господарювання.

Фінансування і матеріально-технічне забезпечення добровільної пожежної охорони може здійснюватись також за рахунок членських внесків, дотацій, прибутків від власної господарської діяльності, прибутків від майна добровільної пожежної охорони, дивідендів, надходжень від страхових компаній, пожертвувань громадян і юридичних осіб, інших джерел фінансування, не заборонених законодавством.

Підрозділи добровільної пожежної охорони, які надають послуги протипожежного призначення та послуги, пов'язані із запобіганням або ліквідацією пожеж, звільняються від сплати податків на прибуток у межах обсягу виконаних робіт.

Засновники добровільної пожежної охорони, які надають послуги протипожежного призначення та послуги, пов'язані із запобіганням або ліквідацією пожеж, звільняються від сплати податків на прибуток у межах обсягу виконаних робіт добровільною пожежною охороною.

Перелік послуг протипожежного призначення та послуг, пов'язаних із запобіганням пожеж встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Протипожежні об'єднання громадян

З метою об'єднання зусиль трудових колективів, учених, фахівців пожежної охорони та окремих громадян у галузі забезпечення пожежної безпеки можуть створюватись асоціації, товариства, фонди та інші добровільні протипожежні об'єднання громадян, які здійснюють свою діяльність згідно із законодавством.



7. 2. Державний пожежний нагляд.

Дозвільна та ліцензійна діяльність з питань пожежної безпеки

Державний пожежний нагляд

Державний пожежний нагляд за виконанням, визначених законодавством, вимог пожежної безпеки центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, здійснюється відповідним органом державного нагляду з питань пожежної безпеки шляхом проведення в установленому Кабінетом Міністрів України порядку планових та позапланових перевірок.

Контроль за виконанням правил пожежної безпеки під час проектування,

технічного переоснащення, будівництва, реконструкції та експлуатації об'єктів іноземних фірм та спільних підприємств регулюється законами або умовами, передбаченими договорами сторін, якщо вони не суперечать чинному законодавству.

На об'єктах приватної власності органи державного нагляду з питань пожежної безпеки контролюють лише умови безпеки людей на випадок пожежі, а також вирішення питань пожежної безпеки, що стосуються прав та інтересів інших юридичних осіб і громадян.

Орган державного пожежного нагляду з питань пожежної безпеки

Орган державного нагляду з питань пожежної безпеки діє у складі спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту і йому підпорядковується.

Статус органу державного нагляду з питань пожежної безпеки, завдання і функції, порядок його діяльності визначаються Кабінетом Міністрів України.

Орган державного нагляду з питань пожежної безпеки має підпорядковані йому територіальні органи державного нагляду з питань пожежної безпеки до району, міста (селища міського типу) включно.

Організаційна структура, завдання і функції, порядок діяльності територіального органу державного нагляду з питань пожежної безпеки визначаються положенням про нього, яке затверджується встановленим порядком.

Державний пожежний нагляд очолює керівник органу державного нагляду з питань пожежної безпеки, який за посадою є Головним державним інспектором України з пожежного нагляду. Перший заступник та заступники керівника органу державного нагляду з питань пожежної безпеки за посадою одночасно є першим заступником Головного державного інспектора України з пожежного нагляду, заступниками Головного державного інспектора України з пожежного нагляду відповідно.

Керівники структурних підрозділів органу державного нагляду з питань пожежної безпеки, їх заступники за посадою одночасно є старшими державними інспекторами з пожежного нагляду. Інші посадові особи органу державного нагляду з питань пожежної безпеки є державними інспекторами з пожежного нагляду.

Керівники територіальних органів державного нагляду з питань пожежної безпеки до району, міста (селища міського типу) включно, їх заступники за посадою одночасно є відповідно Головними державними інспекторами з пожежного нагляду, заступниками головних державних інспекторів з пожежного нагляду Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя, міст обласного значення, селищ міського типу, районів у містах, районів, підрозділів пожежної охорони на об'єктах.

Інші посадові особи органів державного нагляду з питань пожежної безпеки є державними інспекторами з пожежного нагляду.

Органи державного нагляду з питань пожежної безпеки під час виконання покладених на них повноважень щодо здійснення державного пожежного нагляду не залежать від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, будь-яких інших органів управління, об'єднань громадян, та

політичних партій і підпорядковуються у цих питаннях тільки своїм безпосереднім та прямим начальникам.

Повноваження органів державного нагляду з питань пожежної безпеки

Органи державного нагляду з питань пожежної безпеки відповідно до покладених на них завдань:

- розробляють, за участю заінтересованих центральних органів виконавчої влади, і затверджують загальнодержавні правила пожежної безпеки, які є обов'язковими для виконання органами державної влади, органами виконавчої влади та виконавчими органами рад, суб'єктами господарювання незалежно від форм власності, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах;

- погоджують проекти національних галузевих та інших стандартів, норм, правил, технічних регламентів, умов та інших нормативно-технічних документів, що стосуються забезпечення пожежної безпеки, а також проектні рішення, на які не встановлено норми і правила;

- встановлюють порядок опрацювання і затвердження положень, інструкцій та інших нормативних актів у сфері пожежної безпеки, що діють на підприємстві, в установі та організації, розробляють типові документи з цих питань;

- здійснюють державний пожежний нагляд за додержанням (виконанням) вимог законодавства у сфері пожежної безпеки центральними органами виконавчої влади, структурними підрозділами апарату Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання незалежно від форм власності, а також громадянами;

- виконують відповідно до законодавства дозвільно-реєстраційні функції щодо фізичних і юридичних осіб, а також фізичних осіб – підприємців у сфері пожежної безпеки;

- здійснюють відповідно до законодавства та у межах своїх повноважень ліцензування окремих видів господарської діяльності;

- погоджують, відповідно до законів, містобудівні умови і обмеження забудови земельних ділянок, надають технічні умови щодо інженерного забезпечення об'єкта містобудування у частині забезпечення його протипожежного захисту;

- проводять, відповідно до законів, державну експертизу містобудівної документації, проектів інвестиційних програм та проектів будівництва на відповідність нормативним актам у сфері пожежної безпеки, а також експертизу проектної документації, затвердження якої в межах законодавства не потребує висновку комплексної державної експертизи;

- делегують суб'єктам господарювання, які одержали ліцензію на право проведення оцінки (експертизи) протипожежного стану підприємств, об'єктів чи приміщень;

- приймають участь у комісіях з прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів;

- виконують в установленому порядку функції з підтвердження

відповідності продукції вимогам пожежної безпеки та сертифікації продукції протипожежного призначення;

- проводять, згідно з чинним законодавством перевірки і дізнання за повідомленнями та заявами про злочини, пов'язані з пожежами та порушеннями протипожежних правил;

- надають відповідно до законів платні послуги;

- здійснюють відбір зразків пожежовибухонебезпечної продукції та продукції протипожежного призначення для визначення її показників щодо пожежної безпеки та готують матеріали для направлення їх до акредитованої організації на проведення експертизи (випробування) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- виконують інші функції, передбачені законами.

Права органів державного нагляду з питань пожежної безпеки

Органи державного нагляду з питань пожежної безпеки мають право:

1) проводити в робочий час за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених підрозділів у присутності керівника чи його заступника, або уповноваженої особи суб'єкта господарювання планові та позапланові перевірки підприємств, установ, організацій, будівель, споруд, новобудов та інших підконтрольних об'єктів усіх форм власності, одержувати під час здійснення державного пожежного нагляду необхідні матеріали, зокрема, пояснення, відомості, довідки;

2) давати (надсилати) керівникам центральних органів виконавчої влади, структурних підрозділів апарату Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, керівникам та іншим посадовим особам підприємств, установ та організацій, а також громадянам обов'язкові для виконання приписи, постанови, розпорядження та експертні висновки (з питань проведення експертизи проектно-кошторисної документації) про усунення порушень і недоліків з питань пожежної безпеки;

3) здійснювати контроль за виконанням протипожежних вимог, передбачених стандартами, нормами і правилами, під час проектування (вибірково), будівництва, реконструкції, розширення чи технічного переоснащення, капітального ремонту підприємств, будівель, споруд та інших об'єктів;

4) проводити позапланові перевірки суб'єктів господарювання та інших підконтрольних об'єктів, незалежно від форм власності, у разі:

- ✓ подання суб'єктом господарювання письмової заяви про здійснення перевірки за його бажанням;

- ✓ виявлення та підтвердження недостовірності інформації щодо відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства, поданої керівником підприємства, установи та організації для одержання дозволу на початок роботи підприємств та оренди приміщень;

- ✓ перевірки виконання керівником підприємства, установи та організації приписів, постанов, розпоряджень та експертних висновків (з питань проведення експертизи проектно-кошторисної документації) органів

державного нагляду з питань пожежної безпеки щодо усунення порушень встановлених законодавством вимог пожежної безпеки;

✓ надходження звернень від фізичних та юридичних осіб, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів про порушення керівником підприємства, установи та організації встановлених законодавством вимог пожежної безпеки. Позапланова перевірка у цьому разі здійснюється тільки за наявності згоди вищестоящего органу у системі органів державного нагляду з питань пожежної безпеки на їх проведення;

5) притягати до адміністративної відповідальності посадових осіб, інших працівників підприємств, установ, організацій та громадян, винних у порушенні, визначених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконанні приписів, постанов розпоряджень органів державного нагляду з питань пожежної безпеки, або створенні перешкод у їх діяльності, а також використанні пожежної техніки та засобів пожежогасіння не за призначенням;

6) застосовувати штрафні санкції до підприємств, установ та організацій за порушення визначених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконання приписів, постанов та розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань пожежної безпеки;

7) складати, на підставі Кодексу України "Про адміністративні правопорушення" протоколи про адміністративні правопорушення у разі провадження господарської діяльності, пов'язаної з наданням послуг і виконанням робіт протипожежного призначення, що підлягає ліцензуванню відповідно до законодавства, без одержання відповідної ліцензії, провадження господарської діяльності без одержання дозволу органу державного нагляду з питань пожежної безпеки на початок роботи підприємств та оренду приміщень, а також подання суб'єктом господарювання органу державного нагляду з питань пожежної безпеки недостовірної інформації про відповідність матеріально-технічної бази вимогам законодавства або у разі завідомо неправдивого виклику пожежної охорони;

8) зупиняти: роботу підприємств, окремих виробництв, виробничих дільниць, агрегатів; експлуатацію будівель, споруд та інших об'єктів, окремих приміщень, опалювальних приладів, дільниць електричної мережі; випуск та реалізацію пожежонебезпечної продукції, систем та засобів протипожежного захисту; проведення пожежонебезпечних робіт та дію виданих дозволів на право проведення таких робіт; виконання проектів будівництва, а також проведення будівельно-монтажних робіт та вносити пропозиції щодо припинення фінансування таких робіт; у разі:

✓ порушення вимог пожежної безпеки, визначених законодавством, стандартами, нормами і правилами, що створюють загрозу виникнення пожежі, або перешкоджає її гасінню та евакуації людей;

✓ випуску та реалізації пожежонебезпечної продукції, систем і засобів протипожежного захисту з відхиленням від стандартів чи технічних умов або за відсутності даних щодо пожежної безпеки;

✓ порушення вимог пожежної безпеки, передбачених стандартами, нормами і правилами, під час проектування, будівництва, реконструкції,

реставрації, розширення чи технічного переоснащення, капітального ремонту підприємств, будівель, споруд та інших об'єктів.

Приписи, постанови, розпорядження та експертні висновки (з питань проведення експертизи проектно-кошторисної документації) органів державного нагляду з питань пожежної безпеки щодо усунення порушень встановлених законодавством вимог пожежної безпеки можуть бути оскаржені протягом десяти робочих днів до вищестоящого органу у системі органів державного нагляду з питань пожежної безпеки або до суду.

За шкоду, завдану юридичним та фізичним особам внаслідок правомірного застосування санкцій, органи державного нагляду з питань пожежної безпеки та їх посадові особи відповідальності не несуть.

Погодження нормативних, нормативно-технічних документів та проектної документації

Стандарти, технічні умови, інші нормативно-технічні документи на пожежонебезпечні технологічні процеси та продукцію повинні включати вимоги пожежної безпеки і погоджуватися з органами державного нагляду з питань пожежної безпеки.

Проектні рішення, на які не встановлено норми і правила з питань пожежної безпеки, узгоджуються з органом державного нагляду з питань пожежної безпеки.

Вимоги пожежної безпеки, що містяться в галузевих нормативно-правових актах, не повинні суперечити національним стандартам, нормам і правилам.

Дотримання вимог пожежної безпеки при проектуванні, будівництві реконструкції об'єктів виробничого та іншого призначення

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

Забороняється будівництво, реконструкція, технічне переоснащення приміщень, об'єктів виробничого та іншого призначення, впровадження нових технологій, випуск пожежонебезпечної продукції без попередньої експертизи (перевірки) проектної та іншої документації на відповідність нормативним актам з пожежної безпеки. Фінансування таких робіт може провадитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Експертиза проектів щодо пожежної безпеки проводиться органами державного нагляду з питань пожежної безпеки у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Проектні організації зобов'язані здійснювати авторський нагляд за додержанням проектних рішень з питань пожежної безпеки при будівництві, реконструкції, технічному переоснащенні та експлуатації запроектованих ними об'єктів.

На машини, механізми, устаткування, транспортні засоби і технологічні процеси, що впроваджуються у виробництво, а також на продукцію, у стандартах на які містяться вимоги щодо пожежної безпеки, повинен бути сертифікат, що засвідчує безпеку їх використання, виданий в установленому порядку.

Придбані за кордоном машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, технологічне обладнання вводяться в експлуатацію лише за умови відповідності їх вимогам нормативних актів з пожежної безпеки, що діють в Україні.

Забороняється застосування в будівництві та на виробництві матеріалів і речовин, на які немає даних щодо пожежної безпеки.

Проектування, реконструкція, технічне переоснащення та будівництво об'єктів, що здійснюються іноземними фірмами, повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів України. Державна експертиза інвестиційних програм і проектів будівництва здійснюється згідно із статтями 8 та 15 Закону України "Про інвестиційну діяльність".

Органи державного нагляду з питань пожежної безпеки також беруть участь у прийнятті об'єктів в експлуатацію.

Правове регулювання видачі дозволів органами державного нагляду з питань пожежної безпеки

Початок роботи новостворених підприємств, введення в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих, жилих об'єктів та об'єктів іншого призначення, впровадження нових технологій, передача на виробництво зразків нових пожежонебезпечних машин, механізмів, устаткування та продукції, оренда будь-яких приміщень здійснюються після одержання на це дозволу органів державного нагляду з питань пожежної безпеки, крім випадків, коли започаткування господарської діяльності можливе за декларативним принципом, що визначається законодавством про дозвільну систему у сфері господарської діяльності.

Дозвіл видається органами державного нагляду з питань пожежної безпеки безоплатно.

Дозвіл не оформлюється у разі: прийняття в експлуатацію об'єктів нового будівництва, реконструкції, реставрації, капітального ремонту державною комісією, утвореною в установленому порядку; на орендовані торговельні місця, кіоски та контейнери, якщо вони розміщені на ринках відповідно до схеми, що в установленому порядку погоджена з органами державного нагляду з питань пожежної безпеки.

Новостворені підприємства, у тому числі ті, що розміщуються в орендованих приміщеннях, які не змінюють виду своєї діяльності (крім потенційно небезпечних об'єктів) або не належать до категорії вибухопожежонебезпечних та об'єктів з масовим перебуванням людей і не розміщуються на території або всередині зазначених об'єктів, можуть започатковувати свою діяльність за декларативним принципом. Якщо зазначені підприємства належать до категорії пожежонебезпечних об'єктів, вони можуть започатковувати свою діяльність за декларативним принципом за умови укладення договорів добровільного страхування відповідальності перед третіми особами. Перелік таких об'єктів, порядок та форма повідомлення встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Підставою для видачі дозволу є висновок, що оформляється за результатами оцінки (експертизи) протипожежного стану підприємства, об'єкта чи приміщення, що проводиться органом державного нагляду з питань

пожежної безпеки або іншим суб'єктом господарювання, який одержав ліцензію на проведення такої оцінки (експертизи).

Орган державного нагляду з питань пожежної безпеки протягом п'яти робочих днів після подання заявником документів приймає рішення про видачу дозволу або про відмову в його видачі.

Підставами для відмови у видачі дозволу є: подання суб'єктом господарювання документів, необхідних для одержання дозволу, не у повному обсязі; виявлення в документах, поданих суб'єктом господарювання, недостовірних відомостей; виявлення за результатами оцінки (експертизи) протипожежного стану підприємства, об'єкта чи приміщення порушень правил пожежної безпеки, що можуть призвести до виникнення пожежі або створення перешкод у її гасінні та евакуації людей.

Підставами для анулювання дозволу є: звернення суб'єкта господарювання із заявою про анулювання документа дозвільного характеру; припинення діяльності суб'єкта господарювання; виявлення фактів порушення правил пожежної безпеки, що можуть призвести до виникнення пожежі або створення перешкод у її гасінні та евакуації людей; виникнення пожежі, якщо в акті про пожежу зазначено, що причиною її виникнення є недодержання вимог законодавства у сфері пожежної безпеки; недопущення до перевірки під час проведення посадовими особами державного пожежного нагляду перевірок додержання вимог законодавства у сфері пожежної безпеки.

Рішення про відмову у видачі та анулювання дозволу має містити мотивовані пояснення з посиланням на відповідні положення нормативно-правових актів.

Анулювання органом державного нагляду з питань пожежної безпеки дозволу на початок роботи та оренду приміщень не позбавляє суб'єкта господарювання права подати документи на його отримання після усунення виявлених порушень.

Рішення про відмову у видачі та анулювання дозволу може бути оскаржено у порядку, визначеному законом.

Установлення норм порядку видачі органами державного нагляду з питань пожежної безпеки дозволів на початок роботи підприємств та оренди приміщень в інших законах не допускається.

Видача дозволів проводиться органами державного нагляду з питань пожежної безпеки у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Ліцензування діяльності щодо надання послуг і виконання робіт протипожежного призначення, сертифікація та контроль продукції на відповідність вимогам пожежної безпеки

Господарська діяльність, пов'язана з наданням послуг і виконанням робіт протипожежного призначення, провадиться на підставі ліцензій, що видаються вищестоящим органом у системі органів державного нагляду з питань пожежної безпеки у порядку, встановленому законодавством.

Діяльність, пов'язана з наданням послуг і виконанням робіт протипожежного призначення, включає: проектування, монтаж, технічне обслуговування засобів протипожежного захисту та систем опалення, пожежного спостереження, оцінку протипожежного стану об'єктів; проведення

випробувань на пожежну небезпеку речовин, матеріалів, будівельних конструкцій, виробів і обладнання, а також пожежної техніки, пожежно-технічного озброєння, продукції протипожежного призначення на відповідність установленим вимогам.

Суб'єкт господарювання може отримати відповідні ліцензії на види господарчої діяльності, пов'язані з наданням послуг і виконанням робіт протипожежного призначення, у повному обсязі або частково.

Усі види пожежної техніки та протипожежного устаткування, що застосовуються для запобігання пожежам та для їх гасіння, повинні мати сертифікат відповідності.

Аудит з пожежної безпеки

Аудит з пожежної безпеки – документально оформлений системний незалежний процес обстеження та оцінювання об'єкта аудиту, що включає збирання, аналіз та об'єктивне оцінювання відомостей і даних для встановлення відповідності заходів, умов, систем управління пожежною безпекою й інформації з цих питань вимогам законодавства у сфері пожежної безпеки та іншим критеріям щодо забезпечення пожежної безпеки.

Аудит в Україні є добровільним. Суб'єктами аудиту є замовники та виконавці аудиту. Замовниками аудиту є власники об'єкта аудиту.

Аудит може бути внутрішнім і зовнішнім. Внутрішній аудит здійснюється власником об'єкта для перевірки відповідності системи управління пожежною безпекою вимогам законодавства у сфері пожежної безпеки. Зовнішній аудит здійснюється аудиторською організацією на замовлення власника об'єкта.

Порядок та умови проведення аудиту з пожежної безпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.



7.3. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

Заходи щодо забезпечення пожежної безпеки

Забезпечення пожежної безпеки є особливою специфічною складовою цивільного захисту щодо охорони життя і здоров'я людей, їх власності, національного багатства і навколишнього природного середовища від пожеж, одним із пріоритетів національних інтересів і невід'ємним напрямом державної політики з питань національної безпеки.

Воно здійснюється відповідно до Кодексу цивільного захисту України, інших нормативно-правових актів з питань пожежної безпеки і є складовою частиною виробничої та іншої діяльності посадових осіб та працівників суб'єктів господарювання. Ця вимога відображається у трудових договорах та статутах підприємств, установ та організацій.

Забезпечення пожежної безпеки підприємств покладається на їх керівників і уповноважених ними осіб, а в жилих приміщеннях державного, громадського житлового фонду, фонду житлово-будівельних кооперативів – на

квартиронаймачів і їх власників, а в жилих будинках приватного житлового фонду та інших спорудах, на дачах і садових ділянках – на їх власників або наймачів, якщо це обумовлено договором найму.

Те ж саме при проектуванні та забудові населених пунктів, будівництві, розширенні, реконструкції, капітальному ремонті та технічному переоснащенні підприємств, будівель і споруд покладається на органи архітектури, замовників, забудовників, проектні та будівельні організації.

Повноваження центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань пожежної безпеки

До повноважень центральних та місцевих органів виконавчої влади належать:

- реалізація, відповідно до компетенції, єдиної державної політики щодо забезпечення пожежної безпеки;
- визначення основних напрямів діяльності в забезпеченні пожежної безпеки, розвитку науки і техніки, координація державних, міжрегіональних заходів і наукових досліджень з питань пожежної безпеки;
- розроблення і реалізація комплексних заходів, спрямованих на поліпшення пожежної безпеки об'єктів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери їх управління;
- розроблення і затвердження, за погодженням з органом державного нагляду з питань пожежної безпеки галузевих стандартів, норм, правил, інших нормативно-правових актів, що стосуються питань забезпечення пожежної безпеки, здійснення контролю за їх виконанням;
- здійснення методичного керівництва у сфері забезпечення пожежної безпеки на підприємствах, установах та організаціях, які належать до сфери їх управління;
- забезпечення виконання державних програм щодо забезпечення пожежної безпеки, розроблення та виконання галузевих програм з питань пожежної безпеки;
- організація вивчення у навчальних закладах вимог пожежної безпеки та навчання діям на випадок пожежі за програмами, погодженими із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань цивільного захисту;
- організація проходження навчання керівним складом та відповідними спеціалістами підприємств, установ та організацій, що належать до сфери їх управління, і перевірка знань з питань пожежної безпеки;
- ведення обліку пожеж, які сталися на об'єктах, що належать до сфери їх управління, аналіз причин виникнення пожеж та надання відповідної статистичної звітності в установленому порядку;
- організація науково-дослідної та дослідно-конструкторської роботи з питань забезпечення пожежної безпеки;
- координація роботи щодо створення і випуску пожежної техніки та засобів протипожежного захисту, встановлення державного замовлення на їх випуск і постачання;
- створення підрозділів відомчої пожежної охорони та необхідної для їх

функціонування матеріально-технічної бази;

- ◆ сприяння в організації розробки, виготовлення та розміщення безкоштовно рекламної продукції, в обсязі не менше 15 відсотків ефірного часу (друкованої площі), відведеного для реклами з питань забезпечення пожежної безпеки.

Органи виконавчої влади, що здійснюють матеріально-технічне забезпечення виробництва найважливіших видів продукції, повинні передбачати задоволення потреб пожежної охорони, підприємств, установ та організацій у пожежній техніці, обладнанні, засобах протипожежного захисту. Випуск цієї техніки, обладнання та засобів включається до державного замовлення.

Для координації і вдосконалення роботи, пов'язаної із забезпеченням пожежної безпеки та контролем за її проведенням, в апаратах центральних органів виконавчої влади створюються служби пожежної безпеки.

Обов'язки підприємств, установ та організацій щодо забезпечення пожежної безпеки

Власники підприємств, установ та організацій або уповноважені ними органи (далі – власники), а також орендарі зобов'язані:

- ◆ розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки, впроваджувати досягнення науки і техніки, позитивний досвід;
- ◆ відповідно до нормативних актів з пожежної безпеки розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші нормативні акти, що діють у межах підприємства, установи та організації, здійснювати постійний контроль за їх додержанням;
- ◆ забезпечувати додержання протипожежних вимог стандартів, норм, правил, а також виконання вимог приписів, постанов, розпоряджень та експертних висновків (з питань проведення експертизи проектно-кошторисної документації) органів державного нагляду з питань пожежної безпеки;
- ◆ організовувати навчання працівників правилам пожежної безпеки та пропаганду заходів щодо їх забезпечення;
- ◆ у разі відсутності в нормативних актах вимог, необхідних для забезпечення пожежної безпеки, вживати відповідних заходів, погоджуючи їх з органами державного нагляду з питань пожежної безпеки;
- ◆ утримувати в справному стані засоби протипожежного захисту і зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускати їх використання не за призначенням;
- ◆ створювати, відповідно до встановленого порядку, підрозділи пожежної охорони та необхідну для їх функціонування матеріально-технічну базу;
- ◆ подавати на вимогу органів державного нагляду з питань пожежної безпеки відомості та документи про стан пожежної безпеки об'єктів і продукції, що ними виробляється;
- ◆ здійснювати заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж і використання для цієї мети виробничої автоматики;
- ◆ своєчасно інформувати пожежну охорону про несправність пожежної

техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також про закриття доріг і проїздів на своїй території;

◆ проводити службове розслідування випадків виникнення пожеж.

Об'єкти підвищеної небезпеки повинні захищатися підрозділами державної, відомчої, місцевої або добровільної пожежної охорони.

Повноваження у галузі пожежної безпеки асоціацій, корпорацій, концернів, інших виробничих об'єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, що утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанню функцій у його апараті створюється служба пожежної безпеки.

Обов'язки громадян щодо забезпечення пожежної безпеки

Громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, зобов'язані: виконувати правила пожежної безпеки, забезпечувати будівлі, які їм належать на правах особистої власності, первинними засобами гасіння пожеж і протипожежним інвентарем, навчати дітей обережному поводженню з вогнем; повідомляти пожежну охорону про виникнення пожежі та вживати заходів щодо її ліквідації, рятування людей і майна.

Вивчення правил пожежної безпеки

У загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у закладах післядипломної освіти у обов'язковому порядку організовується вивчення правил пожежної безпеки на виробництві та в побуті, а також навчання діям на випадок пожежі.

У дитячих дошкільних закладах проводиться виховна робота, спрямована на запобігання пожежам від дитячих пустощів із вогнем і виховання у дітей бережливого ставлення до національного багатства.

Місцеві органи виконавчої влади та виконавчі органи рад, житлові установи і організації зобов'язані організувати навчання населення за місцем їх проживання правилам пожежної безпеки в побуті та громадських місцях.

Всі працівники під час прийняття на роботу та щорічно за місцем роботи проходять інструктаж з питань пожежної безпеки відповідно до Типового положення, затвердженого спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань цивільного захисту.

Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною небезпекою, повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, 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 та перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Перелік цих посад і порядок організації навчання визначаються Кабінетом Міністрів України.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань пожежної безпеки, забороняється.

Програми навчання з питань пожежної безпеки погоджуються з органами державного нагляду з питань пожежної безпеки.

Участь страхових організацій у забезпеченні пожежної безпеки

Організації, що здійснюють страхування на випадок пожеж, зобов'язані провадити відрахування від платежів з майнових видів страхування органам управління пожежною охороною на запобіжні протипожежні заходи, передбачати надання страхувальникам пільг у вигляді знижок страхових платежів при виконанні ними протипожежних вимог, а також зменшення суми страхового відшкодування або відмову від його виплати, якщо на виникнення пожежі та її наслідки вплинуло невиконання вимог пожежної безпеки.

Знижки страхових платежів повинні також передбачатися для підприємств, установ та організацій, які утримують пожежні команди (дружини) з виїзною пожежною технікою.

Розмір і порядок відрахувань від страхових платежів на запобіжні протипожежні заходи визначаються Кабінетом Міністрів України.



7.4. ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ГОРЮЧОГО СЕРЕДОВИЩА І ЗАГОРАННЯ В ЕЛЕКТРИЧНОМУ УСТАТКУВАННІ

Горюче середовище є обов'язковою передумовою виникнення пожежі. Пожежі або вибухи в будівлях та спорудах можуть виникати або через вибух устаткування, що в них знаходиться, або внаслідок пожежі чи вибуху безпосередньо в приміщенні, де використовуються горючі речовини та матеріали. Залежно від агрегатного стану та ступеня подрібненості речовин, горюче середовище може утворюватися твердими речовинами, легкозаймистими та горючими рідинами, горючим пилом та горючими газами.

Тверді горючі речовини, що зберігаються у приміщеннях та на складах, застосовуються у технологічному процесі, утворюють разом із повітрям стійке горюче середовище. Вони, як правило, не ізолюються від кисню повітря і можуть горіти безпосередньо у будівлях, приміщеннях, машинах та апаратах. Прикладами можуть бути паперові та книжкові фабрики, деревообробні комбінати, швацькі підприємства, склади та квартири.

При проведенні аналізу пожежної небезпеки такого середовища слід враховувати кількість матеріалів, інтенсивність та тривалість можливого горіння.

Легкозаймисті та горючі рідини знаходять застосування у багатьох технологіях. З метою прискорення хімічних реакцій за участю цих рідин можуть штучно створюватися високі температури, підвищений тиск або вакуум, що обов'язково повинно враховуватись під час аналізу пожежної небезпеки. Необхідно детально вивчати причини утворення горючого середовища такого роду на усіх стадіях технологічного процесу: зливання, наливання, перекачування рідин, а також усередині апаратів, трубопроводів, сховищ.

Виникнення пожежонебезпечного горючого середовища усередині апаратів з легкозаймистими та горючими рідинами можливе за наявності

пароповітряного простору та температури у діапазоні температурних меж спалахування.

При обробці ряду твердих речовин (деревини, бавовни, ін.) утворюється горючий пил, який перебуває у зваженому стані в повітрі або осідає на будівельних конструкціях, машинах, устаткуванні. При цьому як у першому, так і в другому випадку пил знаходиться в повітряному середовищі.

Таким чином, у суміші з повітрям горючий пил утворює горюче середовище підвищеної небезпеки, а також може вибухати.

Горюче середовище у приміщеннях виникає в разі виходу пилу через нещільності апаратів та трубопроводів, а всередині апаратів та трубопроводів – коли співвідношення горючого пилу з повітрям складає вибухонебезпечну концентрацію.

Під час аналізу пожежної небезпеки технологій, в яких спостерігається утворення горючого пилу, слід додатково встановлювати його походження (органічний чи неорганічний), розмір частинок (ступінь здрібнення) та умови його займання та горіння (в окремих випадках – і вибуху).

Горючі гази мають здатність проникати через незначні нещільності та тріщини. Тому їх зберігають у герметичних посудинах і апаратах. Але в разі пошкоджень або порушень правил експлуатації останніх, гази можуть виходити у навколишнє середовище і утворювати з повітрям пожежовибухонебезпечні суміші.

Усередині апаратів гази можуть утворювати горюче- та вибухонебезпечне середовище, коли вони досягають вибухонебезпечних концентрацій при певних співвідношеннях з киснем повітря.

Під час аналізу пожежовибухонебезпеки технологічного устаткування необхідно також оцінювати можливість утворення вибухонебезпечного середовища при параметрах стану, відмінного від нормального.

Враховуючи поширеність та небезпеку пожеж, що виникають внаслідок теплового прояву електричного струму, розглянемо детальніше причини загорянь в електричному устаткуванні та установках.

Причини загорянь кабелів і проводів:

- *Перегрів від короткого замикання між жилами кабелів, жилами кабелю та землею, який можливий внаслідок:*
 - пробою ізоляції підвищеною напругою, в тому числі від перевантаження, викликаного блискавкою;
 - пробою ізоляції в місці механічного пошкодження в процесі експлуатації;
 - пробою ізоляції при виникненні мікротріщин внаслідок заводського дефекту;
 - пробою ізоляції від її старіння;
 - пробою ізоляції в місці локального зовнішнього чи внутрішнього перегрівання;
 - пробою ізоляції в місці локального підвищення вологості або агресивності середовища;
 - випадкового або навмисного з'єднання струмопровідних жил кабелів та проводів між собою чи з'єднання струмопровідних жил із землею.

- *Перегрів від струмового перевантаження*, який може статися у таких випадках:
 - підключення споживача завищеної потужності;
 - появи значного струму витоку між струмопровідними проводами, між струмопровідними проводами та землею;
 - підвищення навколишньої температури на ділянці або в одному місці, погіршення тепловідводу чи вентиляції.
- *Перегрів у місцях перехідних опорів*, який може виникнути при:
 - послабленні контактного тиску в місці з'єднання двох або більше струмопровідних жил, що призводить до значного підвищення перехідного опору;
 - окисненні в місцях з'єднання провідників електричного струму.

Причини виникнення загорянь в електронагрівальних приладах, апаратах, устаткуванні:

- *Перегрів приладів, апаратів та устаткування від замикання електронагрівальних елементів* внаслідок:
 - руйнування ізоляції від її старіння;
 - руйнування електроізоляційних елементів від зовнішньої механічної дії;
 - пробою електроізоляції конструктивних елементів підвищеною напругою живлення;
 - окиснення та послаблення контактного тиску в місцях підімкнення струмопровідних елементів, що викликає значне підвищення перехідного опору;
 - википання води чи іншої рідини, яка підлягає нагріванню, що призводить до деформації та зруйнування нагрівача;
 - нашарування струмопровідного забруднення між струмоведучими конструктивними елементами.
- *Загоряння від електронагрівальних приладів* бувають у разі:
 - теплового опромінювання горючих речовин від поверхні електронагрівальних приладів;
 - попадання горючих речовин на нагріту поверхню електронагрівальних приладів, апаратів, устаткування;
 - недотримання безпечних відстаней від нагрітих поверхонь таких приладів до горючих матеріалів.

Причини, загоряння освітлювальної апаратури:

- *Перегрів від електричного пробою*, який може виникнути в разі:
 - зниження електроізоляційних якостей конструктивних елементів;
 - механічного зміщення струмопровідних елементів до взаємного зіткнення різними потенціалами;
 - послаблення контактного тиску та підвищення перехідного опору в місцях підімкнення проводів та джерел світла;
 - використання джерел світла завищеної потужності;
 - окиснення поверхонь, що контактують, і підвищення перехідного опору у місцях підімкнення джерел світла (ламп у цоколі, патроні, лампотримачі)

до живильної напруги.

- *Перегрів в елементах пускорегулювальної апаратури люмінесцентних ламп та ламп типу ДРЛ* внаслідок:
 - електричного пробоя конденсатора, що призводить до струмового пробоя дроселя;
 - погіршення природного охолодження елементів конструкції освітлювача, зокрема дроселя, при сильному запиленні або неправильному встановленні;
 - «залипання» стартера, що спричиняє струмові перевантаження дроселя;
 - «залипання» стартера, яке спричиняє розплавлення електропроводів, перегрів цоколя лампи та лампотримача;
 - підвищеного розсіювання потужності у дроселі внаслідок послаблення кріплення магнітного осердя;
 - міжвиткового замикання у трансформаторі для безстартерних схем пуску та живлення.

Основні причини виникнення загорянь електродвигунів, генераторів та трансформаторів:

- *Перегрів від коротких замикань в обмотках та на корпус, який виникає, коли має місце:*
 - міжвитковий пробій ізоляції від старіння;
 - міжвитковий пробій в одній обмотці електроізоляції підвищеною напругою;
 - міжвитковий пробій ізоляції в місці виникнення мікротріщин при наявності заводського дефекту;
 - міжвитковий пробій ізоляції під впливом вологи або агресивного середовища;
 - міжвитковий пробій електроізоляції, що виникає внаслідок впливу локального зовнішнього чи внутрішнього перегріву;
 - міжвитковий пробій ізоляції при механічному пошкодженні;
 - пробій ізоляції обмоток на корпус підвищеною напругою;
 - пробій ізоляції обмоток на корпус у разі її старіння;
 - пробій ізоляції обмоток на корпус від механічного пошкодження електроізоляції;
 - пробій ізоляції обмоток на корпус під впливом вологи чи агресивного середовища;
 - пробій ізоляції обмоток на корпус від зовнішнього чи внутрішнього перегріву.
- *Перегрів від струмового перевантаження, який може спостерігатися у таких випадках:*
 - гальмування ротора у підшипниках від механічного спрацювання та відсутності змащення;
 - роботи трифазного електродвигуна на двох фазах;
 - роботи електродвигуна в разі зниженої живильної напруги при номінальному навантаженні на валу;

- підвищеної напруги живлення;
 - тривалої безперервної роботи під максимальним навантаженням;
 - порушення охолодження;
 - завищення частоти реверсування електродвигунів;
 - порушення режиму пуску.
- *Перегрів від іскріння у контактних кільцях та колекторі, який можливий за умов:*
- забруднення, окиснення контактних кілець, колектора;
 - механічного спрацювання контактних кілець, колектора та щіток, що може призвести до послаблення контактного тиску;
 - механічного пошкодження контактних кілець, колектора та щіток;
 - порушення місць установлення струмознімальних елементів на колекторі;
 - перевантаження на валу (для електродвигунів);
 - струмового перевантаження в ланцюзі генератора.

Причини загорянь у розподільних пристроях, електричних апаратах пуску, перемикачів, керування та захисту:

- *Перегрів обмотки електромагніту при міжвитковому замиканні через пробій ізоляції* внаслідок:
- її старіння;
 - підвищеної напруги;
 - виникнення мікротріщин як виробничого дефекту;
 - механічного пошкодження в процесі експлуатації;
 - локального зовнішнього перегріву від контактів, що іскрять;
 - підвищеної вологості або агресивності середовища.
- *Перегрів від струмового перевантаження в обмотці електромагніту, коли має місце:*
- підвищена напруга живлення обмотки електромагніту;
 - підвищена частота (кількість) вмикань–вимикань;
 - періодичне недотягнення рухомої частини осердя до замикання магнітної системи при механічних пошкодженнях конструктивних пристроїв;
 - тривалий розімкнутий стан магнітної системи при вмиканні під напругою обмотки.
- *Перегрів конструктивних елементів* внаслідок:
- окиснення в місцях підімкнення струмопровідних провідників та елементів, що призводить до значного підвищення перехідного опору;
 - послаблення контактного тиску в місцях підімкнення струмопровідних елементів;
 - іскріння робочих контактів при спрацюванні контактних поверхонь;
 - іскріння робочих контактів при окисненні контактних поверхонь;
 - іскріння робочих контактів у разі перекосів контактних поверхонь, що призводить до підвищення контактного опору в місцях контактування;
 - сильного іскріння нормальних робочих контактів при вилучених іскро-, дугогасниках;
 - іскріння в разі електричного пробоя проводів на корпус.

Причини загоряння від запобіжників:

- ◆ нагрівання в місцях робочих контактів від зниження контактного тиску та зростання перехідного опору;
- ◆ нагрівання у місцях робочих контактів від окиснення;
- ◆ розбризкування частинок розплавленого металу плавкої вставки при руйнуванні корпусу запобіжника, викликаному застосуванням нестандартних плавких уставок («жучків»);
- ◆ розбризкування частинок розплавленого металу нестандартних відкритих плавких уставок.

Значна кількість пожеж від теплового прояву електричного струму трапляється внаслідок використання саморобних електронагрівальних приладів, застосування «жучків», недотримання безпечних відстаней, експлуатації несправного електроустаткування, неправильного вибору його виконання (ступеня захисту) залежно від класів зон.



7.5. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

Загальні вимоги поширюються на службові, складські, допоміжні та інші приміщення і встановлюють основні вимоги до забезпечення пожежної безпеки в них.

Вимоги пожежної безпеки до утримання території

До всіх будівель і споруд ХХХ має бути забезпечений вільний доступ. Протипожежні відстані між будинками, спорудами, відкритими майданчиками для зберігання матеріалів, устаткування тощо повинні відповідати вимогам будівельних норм. Їх не дозволяється захаращувати, використовувати для складування матеріалів, стоянок транспорту. Все сміття та відходи необхідно регулярно видаляти (вивозити) у спеціально відведені місця. Проїзди і проходи до будівель, споруд, пожежних вододжерел, підступи до зовнішніх стаціонарних пожежних драбин, пожежного інвентарю, обладнання та засобів пожежогасіння мають бути завжди вільними, утримуватись справними і перебувати в задовільному стані у будь-яку пору року.

Забороняється зменшувати нормативну ширину проїздів.

На території ХХХ на видних місцях мають бути встановлені таблички із зазначенням на них порядку виклику пожежної охорони, знаки із зазначенням місць розміщення первинних засобів пожежогасіння.

Вимоги пожежної безпеки до утримання будинків, будівель, споруд, приміщень

Для всіх будинків, будівель, споруд тощо та приміщень виробничого, складського призначення й лабораторій ХХХ необхідно визначати категорії вибухопожежної та пожежної небезпеки за ОНТП 24-86 та класи зон за Правилами будови електроустановок (ПБЕ).

На вхідних дверях у вищезазначених приміщеннях необхідно вивішувати табличку з визначенням категорії вибухопожежної та пожежної небезпеки та класу зони.

Усі будинки, будівлі, споруди і приміщення ХХХ повинні своєчасно очищатися від горючого сміття, відходів виробництва і постійно утримуватись у чистоті.

Розміщення у приміщеннях меблів та обладнання слід здійснювати таким чином, щоб забезпечувався вільний евакуаційний прохід до дверей виходу з приміщення. Навпроти дверного отвору має залишатися прохід шириною, яка дорівнює ширині дверей, але не менше 1 м.

За наявності у приміщенні лише одного евакуаційного виходу дозволяється розміщувати в ньому не більше 50 осіб.

Евакуаційні шляхи (проходи, коридори, вестибюлі, сходові марші тощо) і виходи повинні постійно утримуватися вільними, нічим не зашарашуватися.

Забороняється влаштування кладових чи інших допоміжних приміщень під сходовими маршами.

Не допускається знімати з дверей пристрої для самозачинення, фіксувати такі двері у відчиненому положенні, зберігати, у тому числі тимчасово, інвентар та різні матеріали у тамбурах виходів, у шафах (нішах) для інженерних комунікацій, зачиняти на замки та інші запори, що важко відчиняються зсередини, зовнішні евакуаційні двері у разі знаходження в будинку людей. У разі необхідності встановлення на вікнах приміщень, де перебувають люди, ґрат останні повинні розкриватися, розсуватися або зніматися. Під час перебування в цих приміщеннях людей ґрати мають бути відчинені (зняті).

Встановлювати глухі (незнімні) ґрати дозволяється в касах, складах, кімнатах для зберігання зброї та в інших приміщеннях, де це передбачено нормами і правилами, затвердженими в установленому порядку.

Під час організації і проведення заходів з масовим перебуванням людей слід дотримуватись таких вимог:

- при кількості людей понад 50 осіб використовувати приміщення, забезпечені не менше ніж двома евакуаційними виходами, що відповідають вимогам будівельних норм, не мають на вікнах глухих ґрат і в будівлях з горючими покриттями розташовані не вище другого поверху;

- особи, яким доручено проведення таких заходів, перед їх початком зобов'язані ретельно оглянути приміщення і переконатись у повній готовності останніх у протипожежному відношенні, у т.ч. в забезпеченні потрібною кількістю первинних засобів пожежогасіння, справних засобів зв'язку, пожежної автоматики та сигналізації;

- має бути організоване чергування в актовій залі членів добровільної пожежної дружини (ДПД) чи відповідальних чергових;

- не дозволяється заповнення приміщень людьми понад установлену норму, звуження проходів між рядами, установка в проходах додаткових стільців тощо.

Пожежні крани, які є у будинках ХХХ, повинні бути укомплектовані пожежними рукавами і стволами однакового з ними діаметра, а також важелями для полегшення відкривання вентилів, утримуватися справними і доступними для використання. Не рідше одного разу на шість місяців вони мають перевірятися на працездатність службою, яка здійснює їх технічне обслуговування.

Пожежні рукави необхідно утримувати сухими, складеними у "гармошку" або подвійну скатку, приєднаними до крана та ствола. Використання пожежних рукавів для господарських та інших потреб, не пов'язаних а пожежогашінням, не допускається.

Пожежні шафи для розміщення кранів слід пломбувати і вони повинні мати отвори для провітрювання.

На дверцятах пожежних шаф із зовнішнього боку необхідно після літерного індексу «ПК» вказати порядковий номер крана та номер телефону виклику пожежної охорони.

Влаштуваючи шафи, слід враховувати можливість розміщення в них двох вогнегасників.

Будинки, споруди та приміщення повинні бути забезпечені необхідною кількістю вогнегасників згідно з вимогами Правил пожежної безпеки в Україні, їх слід устанавлювати в легкодоступних та помітних місцях (коридорах, біля входів або виходів з приміщень) таким чином, щоб вони не заважали під час евакуації і була забезпечена можливість прочитування маркувальних написів на корпусі.

Відстань від можливого осередку пожежі (найбільш віддаленого місця у приміщенні) до місця розташування вогнегасника не повинна перевищувати 20 м, кількість вогнегасників визначається згідно рекомендацій, що містяться у Правилах пожежної безпеки в Україні, але повинна бути не менше двох на поверх. Місця знаходження вогнегасників слід позначати вказівними знаками згідно з чинними державними стандартами.

Зарядження та перезарядження вогнегасників має виконуватися відповідно до інструкції з їх експлуатації. Перезарядженню підлягають також вогнегасники із зірваними пломбами.

Усі працівники ХХХ повинні вміти користуватися вогнегасниками та внутрішніми пожежними кранами.

Горище, венткамери, електрощитові та інші технічні приміщення не повинні використовуватися не за призначенням (для зберігання меблів, устаткування, інших сторонніх предметів).

Двері горищ, підвальних приміщень, технічних поверхів, венткамер, електрощитових слід утримувати зачиненими. На дверях цих приміщень повинно бути вказане місце знаходження ключів.

Перевіряти стан вогнезахисної обробки не менше одного разу на рік зі складанням акта перевірки.

У разі перепланування приміщень, зміни їх функціонального призначення необхідно дотримуватись протипожежних вимог чинних нормативних документів будівельного та технологічного проектування.

У складських приміщеннях зберігання різних речовин та матеріалів має здійснюватися з урахуванням їх пожежонебезпечних фізико-хімічних властивостей і сумісності. Спільне зберігання легкозаймистих та горючих рідин з іншими матеріалами (речовинами), зберігання кислот у місцях, де можливе їх стикання з речовинами органічного походження, не дозволяється.

У складських приміщеннях матеріали необхідно зберігати на стелажах або укладати у штабелі, залишаючи між ними проходи шириною не менше 1 м.

Відстань між стінами та штабелями повинна бути не менше 0,8 м.

Зберігання матеріалів навалом та впритул до приладів і труб опалення не дозволяється.

У підвальних приміщеннях не дозволяється зберігати і використовувати легкозаймисті та горючі рідини (далі - ЛЗР та ГР), балони з газами, карбід кальцію та інші речовини і матеріали, що мають підвищену вибухопожежонебезпечність.

Приміщення, де використовуються персональні комп'ютери, слід оснащувати переносними вуглекислотними або порошковими вогнегасниками ємністю 3 літри з розрахунку: один вогнегасник на кожні 20 метрів квадратних площі підлоги захищеного приміщення. Персональні комп'ютери після закінчення роботи на них повинні відключатися від електромереж.

Спецодяг працюючих з лаками, фарбами та іншими ЛЗР і ГР повинен своєчасно підлягати пранню і ремонту, зберігатися в розвішеному вигляді в металевих шафах, встановлених у спеціально відведених для цієї мети приміщеннях.

Заходи пожежної безпеки під час застосування відкритого вогню

Розводити багаття, користуватися вогнем на території ХХХ забороняється.

Електрозварювальні та інші роботи, пов'язані з застосуванням відкритого вогню, допускаються тільки з письмового дозволу керівника (власника) або особи, яка виконує його обов'язки.

Дозвіл на проведення вогневих робіт повинен оформлюватися напередодні проведення цих робіт. До проведення вогневих робіт допускаються тільки кваліфіковані працівники, які мають при собі посвідчення газоелектрозварника і посвідчення про проходження пожежно-технічного мінімуму. Проведення вогневих робіт дозволяється тільки після виконання заходів щодо забезпечення пожежної безпеки при справному газоелектрозварювальному обладнанні. Виконання вогневих робіт повинно негайно припинятися на вимогу особи, відповідальної за безпечне проведення робіт, та органів державного пожежного нагляду.

Правила утримання технічних засобів протипожежного захисту

Будівлі та приміщення повинні оснащуватися установками пожежної сигналізації (УПС) та автоматичними установками пожежогасіння (АУП) відповідно до вимог чинних нормативних документів.

Усі установки мають бути справними, утримуватися в працездатному стані і мати сертифікати відповідності.

Для утримання в працездатному стані УПС та АУП необхідно забезпечувати такі заходи:

- ◆ технічне обслуговування з метою збереження показників безвідмовної роботи на період терміну служби;
- ◆ матеріально-технічне (ресурсне) забезпечення з метою безвідмовного виконання функціонального призначення в усіх режимах експлуатації, підтримання і своєчасне відновлення працездатності;
- ◆ опрацювання необхідної експлуатаційної документації для обслуговуючого й чергового персоналу.

Організації, які здійснюють технічне обслуговування, монтаж та налагодження установок, повинні мати ліцензію на право виконання цих робіт.

Будинки і приміщення повинні бути обладнані системами протидимного захисту, технічними засобами оповіщення про пожежу та засобами зв'язку відповідно до вимог будівельних норм.

Мережі протипожежного водогону повинні забезпечувати потрібні за нормами витрати та напір води.

Утримання інженерного обладнання

Силове і освітлювальне електроукомплектування, електропроводка та інші споживачі електроенергії повинні виконуватися та експлуатуватися відповідно до ПУЕ, ПБЕ і Правил технічної експлуатації електроустановок (ПТЕЕ);

Електропроводка, розподільні пристрої, апаратура, електрообладнання, вимірювальні прилади, а також запобіжні пристрої різного типу, рубильники та інші пускові апарати і пристрої повинні монтуватися на негорючих основах (текстоліт, гетинакс та інші матеріали).

Для загального відключення силових та освітлювальних мереж складських приміщень, архівів та інших подібних приміщень необхідно передбачити встановлення апаратів відключення ззовні вказаних приміщень на негорючих стінах.

Розподільні електрощити, електродвигуни і пускорегулювальні апарати повинні періодично оглядатися і очищатися від пилу. Приєднання нових споживачів електричної енергії (електродвигунів та іншого електрообладнання) повинно проводитися з відома особи, відповідальної за експлуатацію електрогосподарства. Зіпсовані електроапарати та прилади, які можуть викликати коротке замикання, повинні бути терміново відремонтовані або замінені на інші.

Плавкі вставки запобіжників мають бути калібровані із зазначенням номінального струму вставки (клеймо заводу-виготовлювача або електричної лабораторії). Застосування саморобних некаліброваних плавких вставок забороняється.

Електроукомплектування і електроапаратуру ущільненого, захисного виконання потрібно систематично перевіряти на герметичність, звертаючи на це особливу увагу, а також на стан ущільнювальних прокладок.

Настільні лампи, вентилятори, телевізори, радіоприймачі, холодильники та інші електроприлади повинні вмикатися в мережу тільки через справні штепсельні розетки і електрошнури.

Експлуатація тимчасових електромереж не дозволяється.

Заміри опору ізоляції в силових і освітлювальних мережах необхідно проводити не рідше одного разу на два роки.

Забороняється встановлення електро побутових приладів (телевізорів, холодильників тощо) в нішах меблів.

Під час вечірньої перевірки службових приміщень і робочих кабінетів черговий електрик зобов'язаний знеструмити електрообладнання, електроапаратуру та інші електричні прилади, перебування яких у нічний час під напругою не обов'язкове.

Обігрівання приміщень повинно здійснюватись тільки приладами

центрального водяного опалення.

Приміщення вентиляційних установок повинні завжди утримуватися в чистоті. У разі виникнення пожежі треба негайно вимкнути вентиляційну систему за відсутності її аварійного вимкнення.

Вентиляційні камери, шахти і повітроводи повинні очищатися від горючих предметів та пилу не рідше ніж 2 рази на рік та після капітального ремонту. Зберігання горючих матеріалів у вентиляційних камерах та пристосування їх для інших потреб забороняється.

Під час експлуатації побутових кондиціонерів забороняється:

◆ у разі встановлення кондиціонера у віконному отворі використовувати як опорні конструкції горючі елементи конструкцій рам;

◆ кустарно переробляти кондиціонери;

◆ замінювати триполюсні штепсельні роз'єднувачі на двополюсні;

◆ встановлювати кондиціонери у внутрішніх протипожежних перегородках та стінах.

Ліфти та підйомники не допускається використовувати з метою евакуації.

У разі пожежі ліфти й підйомники повинні опускатися на перший поверх автоматично, відчинятися й відключатися.

Відпрацьовані ЛЗР та ГР, стоки речовин, що у взаємодії з водою виділяють вибухопожежонебезпечні гази (карбід кальцію та інші), зливати до каналізаційної мережі не допускається. .

Порядок огляду, приведення в пожежобезпечний стан і закриття приміщень, корпусів, будівель тощо після закінчення роботи

Після закінчення робочого дня працівники повинні навести порядок на робочому місці, зачинити вікна та вимкнути електроживлення приладів і обладнання, яким вони користувалися (настільні лампи, друкарські та лічильні машинки, вентилятори, побутові кондиціонери, комп'ютери, радіоприймачі і таке інше).

Відповідальний за пожежну безпеку у приміщенні після закінчення роботи повинен оглянути його, переконатися у відсутності порушень, що можуть привести до пожежі, перевірити відключення електроприладів, обладнання, освітлення.

Обов'язки та дії працівників у разі пожежі

У разі виявлення ознак пожежі на ХХХ працівник, який їх помітив, повинен:

◆ негайно повідомити про це державну пожежну охорону (номер телефону для виклику пожежної охорони 01), вказати при цьому адресу, кількість поверхів, місце виникнення пожежі, наявність людей, а також своє прізвище;

◆ повідомити про пожежу керівника (власника);

◆ вжити заходів щодо евакуації людей та матеріальних цінностей, гасіння пожежі з використанням наявних вогнегасників та інших засобів пожежогасіння.

Керівник (власник), якому повідомлено про виникнення пожежі, повинен:

• перевірити, чи викликано державну пожежну охорону;

• перевірити здійснення оповіщення людей про пожежу;

- вимкнути у разі необхідності струмоприймачі та вентиляцію;
- у разі загрози життю людей негайно організувати їх рятування (евакуацію), вивести за межі небезпечної зони всіх працівників, які не беруть участь у ліквідації пожежі;
- забезпечити дотримання техніки безпеки працівниками, які беруть участь у гасінні пожежі;
- організувати зустріч підрозділів державної пожежної охорони, надати їм допомогу у її локалізації та ліквідації.

Після прибуття на пожежу пожежних підрозділів повинен бути забезпечений безперешкодний доступ їх до місця, де виникла пожежа.



7.6. Оснащення об'єктів первинними засобами пожежогасіння

До первинних засобів пожежогасіння належать: вогнегасники, пожежний інвентар (покривала з негорючого теплоізоляційного полотна, грубововняної тканини або повсті, ящики з піском, бочки з водою, пожежні відра, совкові лопати) та пожежний інструмент (гаки, ломи, сокири тощо).

Для визначення видів та кількості первинних засобів пожежогасіння слід враховувати фізико-хімічні та пожежонебезпечні властивості горючих речовин, їх взаємодію з вогнегасними речовинами, а також розміри площ виробничих приміщень, відкритих майданчиків та установок.

Необхідну кількість первинних засобів пожежогасіння визначають окремо для кожного поверху та приміщення, а також для етажерок відкритих установок. Якщо в одному приміщенні розміщені декілька різних за пожежною небезпекою виробництв, не відділених одне від одного протипожежними стінами, усі ці приміщення забезпечують вогнегасниками, пожежним інвентарем та іншими видами засобів пожежогасіння за нормами найбільш небезпечного виробництва.

Покривала повинні мати розмір не менш як 1×1 м. Вони призначені для гасіння невеликих осередків пожеж у разі займання речовин, горіння яких не може відбуватися без доступу повітря. У місцях застосування та зберігання ЛЗР та ГР розміри покривал можуть бути збільшені до: 2×1,5 м, 2×2 м.

Бочки з водою встановлюються у виробничих, складських та інших приміщеннях, спорудах у разі відсутності внутрішнього протипожежного водогону та за наявності горючих матеріалів, а також на території об'єктів, у садибах індивідуальних жилих будинків, дачних будиночків тощо. Їх кількість у приміщеннях визначається з розрахунку установки однієї бочки на 250–300 м² захищеної площі.

Бочки для зберігання води з метою пожежогасіння відповідно до ГОСТ 12.4.009-83 повинні мати місткість не менше 0,2 м³ і бути укомплектовані пожежним відром місткістю не менше 0,008 м³.

Пожежні щити (стенди) встановлюються на території об'єкта з розрахунку один щит (стенд) на площу 5000 м².

До комплекту засобів пожежогасіння, які розміщаються на ньому, слід

включати: вогнегасники – 3 шт., ящик з піском – 1 шт., покривало з негорючого теплоізоляційного матеріалу або повсті розміром 2x2 м – 1 шт., гаки – 3 шт., лопати – 2 шт., ломи – 2 шт., сокири – 2 шт.

Ящики для піску повинні мати місткість 0,5, 1,0 або 3,0 м³ та бути укомплектованими совковою лопатою.

Вмістилища для піску, що є елементом конструкції пожежного стенду, повинні бути місткістю не менше 0,1 м³. Конструкція ящика (вмістилища) повинна забезпечувати зручність діставання піску та виключати попадання опадів.

Склади лісу, тари та волокнистих матеріалів слід забезпечувати збільшеною кількістю пожежних щитів з набором первинних засобів пожежогасіння, виходячи з місцевих умов.

Будівлі та споруди, які зводяться та реконструюються, мають бути забезпечені первинними засобами пожежогасіння з розрахунку:

- ◆ на 200 м² площі підлоги – один вогнегасник (якщо площа поверху менша 200 м² – два вогнегасники на поверх), бочка з водою, ящик з піском;

- ◆ на кожні 20 м довжини риштування (на поверхах) – один вогнегасник (але не менше двох на поверсі), а на кожні 100 м довжини риштування – бочка з водою;

- ◆ на 200 м² площі покриття з горючим утеплювачем або горючими покрівлями – один вогнегасник, бочка з водою, ящик з піском;

- ◆ на кожен люльку агрегата для будівництва градирень – по два вогнегасники;

- ◆ у місці встановлення теплогенераторів, калориферів – два вогнегасники та ящик з піском на кожний агрегат.

У вищезазначених місцях слід застосовувати вогнегасники пінні чи водяні місткістю 10 л або порошкові місткістю не менше 5 л. Місткість бочок з водою та ящиків з піском, а також їх укомплектованість інвентарем (відрами, лопатами) – має відповідати вимогам пунктів 6 та 8 цього додатка.

На території будівництва в місцях розташування тимчасових будівель, складів, майстерень встановлюються пожежні щити (стенди) та бочки з водою.

Вибір типу та визначення необхідної кількості вогнегасників. Вибір типу та визначення потрібної кількості вогнегасників здійснюється згідно з нормами залежно від їх вогнегасної спроможності, граничної площі, класу пожежі горючих речовин та матеріалів у захищуваному приміщенні або на об'єкті, що потребує захисту (стандарт ISO N 3941-77):

клас А – пожежі твердих речовин, переважно органічного походження, горіння яких супроводжується тлінням (деревина, текстиль, папір);

клас В – пожежі горючих рідин або твердих речовин, які розтоплюються;

клас С – пожежі газів;

клас Д – пожежі металів та їх сплавів;

клас (Е)[♦] – пожежі, пов'язані з горінням електроустановок.

[♦] Додатковий клас, прийнятий у цих Правилах для позначення пожеж, пов'язаних з горінням електроустановок

Крім перерахованих параметрів, береться до уваги також категорія приміщень за вибухопожежною та пожежною небезпекою.

Вибір типу вогнегасника (пересувний чи переносний) обумовлений розмірами можливих осередків пожеж; у разі збільшених їх розмірів рекомендується використовувати пересувні вогнегасники.

Для гасіння великих площ горіння, коли застосування ручних та пересувних вогнегасників є недостатнім, на об'єкті мають бути передбачені додатково ефективні засоби пожежогасіння.

Необхідно враховувати кліматичні умови експлуатації будівель та споруд, вибираючи вогнегасник з відповідною температурною межею використання.

Якщо на об'єкті можливі комбіновані осередки пожеж, то перевага у виборі вогнегасника віддається більш універсальному щодо області застосування.

Громадські будівлі та споруди повинні мати на кожному поверсі не менше двох переносних вогнегасників.

Комплектування технологічного устаткування вогнегасниками здійснюється відповідно до вимог технічних умов (паспортів) на це устаткування або відповідних галузевих правил пожежної безпеки, затверджених у встановленому порядку.

Комплектування імпортного устаткування вогнегасниками здійснюється згідно з умовами договору на його поставку.

У місцях зосередження коштовної апаратури й устаткування кількість засобів пожежогасіння може бути збільшена.

Коли від пожежі захищаються приміщення з ЕОМ, телефонних станцій, музеїв, архівів тощо, слід враховувати специфіку вогнегасних речовин у вогнегасниках, які призводять під час гасіння до псування обладнання. Ці приміщення рекомендується оснащувати вуглекислотними вогнегасниками з урахуванням гранично допустимої концентрації вогнегасної речовини.

Виробничі приміщення категорії Д, а також такі, що містять негорючі речовини й матеріали, можуть не оснащуватися вогнегасниками, якщо їх площа не перевищує 100 м². Необхідність встановлення вогнегасників у таких приміщеннях визначають керівники підприємств.

Відстань від можливого осередку пожежі до місця розташування вогнегасника не повинна перевищувати 20 м для громадських будівель та споруд; 30 м – для приміщень категорій А, Б, В (горючі гази та рідини); 40 м – для приміщень категорій В, Г; 70 м – для приміщень категорії Д.

За наявності декількох невеликих приміщень з однаковим рівнем пожежонебезпеки кількість необхідних вогнегасників визначається згідно з урахуванням сумарної площі цих приміщень.

Окремі пожежонебезпечні виробничі установки (фарбувальні камери, загартовувальні ванни, випробувальні стенди, установки для миття та знежирювання деталей, сушильні камери тощо) обладнуються не менше ніж двома вогнегасниками кожна або однією стандартною установкою пожежогасіння.

Окремо розташовані відкриті ректифікаційні, адсорбційні колони та інші технологічні установки забезпечуються вогнегасниками, покривалами,

ящиками з піском, паровими шлангами. Їх кількість визначається адміністрацією об'єкта залежно від потужності установок і кількості горючих та легкозаймистих рідин і газів, які містяться в апаратах.

У місцях наявності великої кількості ЛЗР, ГР та легкогорючих матеріалів (каучук, гума тощо) доцільно встановлювати стаціонарні або пересувні вогнегасники типу ОВП-100, ОУ-25, ОУ-80, ОП-100, ОПА-100, ОП-250 і т.п.

Приміщення, обладнані автоматичними стаціонарними установками пожежогасіння, забезпечуються вогнегасниками на 50%, виходячи з їх розрахункової кількості.



7.7. УТРИМАННЯ ЕВАКУАЦІЙНИХ ШЛЯХІВ І ВИХОДІВ

Евакуаційні шляхи і виходи повинні утримуватися вільними, нічим не зашарашуватися і у разі виникнення пожежі забезпечувати безпеку під час евакуації всіх людей, які перебувають у приміщеннях будівель та споруд.

Кількість та розміри евакуаційних виходів з будівель і приміщень, їх конструктивні й планувальні рішення, умови освітленості, забезпечення незадимленості, протяжність шляхів евакуації, їх облицювання (оздоблення) повинні відповідати протипожежним вимогам будівельних норм.

У разі розміщення технологічного, експозиційного та іншого обладнання у приміщеннях мають бути забезпечені евакуаційні проходи до сходових кліток та інших шляхів евакуації відповідно до будівельних норм.

У приміщенні, яке має один евакуаційний вихід, дозволяється одночасно розміщувати (дозволяється перебування) не більше 50 осіб.

Двері на шляхах евакуації повинні відчинятися в напрямку виходу з будівель (приміщень).

Допускається улаштування дверей з відчиненням усередину приміщення у разі одночасного перебування в ньому не більше 15 осіб, а також у санвузлах, з балконів, лоджій, площадок зовнішніх евакуаційних сходів (за винятком дверей, що ведуть у повітряну зону незадимлюваної сходової клітки).

При наявності людей у приміщенні двері евакуаційних виходів можуть замикатися лише на внутрішні запори, які легко відмикаються.

Килими, килимові доріжки й інші покриття підлоги у приміщеннях з масовим перебуванням людей повинні надійно кріпитися до підлоги і бути малонебезпечними щодо токсичності продуктів горіння, а також мати помірну димоутворюючу здатність (за ГОСТ 12.1.044-89).

На сходових маршах і площадках мають бути справні огорожі з поручнями, котрі не повинні зменшувати встановлену будівельними нормами ширину сходових маршів і площадок.

У сходових клітках (за винятком незадимлюваних) дозволяється встановлювати прилади опалення, у тому числі на висоті 2,2 м від поверхні проступів та сходових площадок, сміттєпроводи, поверхові сумісні електроштити, поштові скриньки та пожежні крани за умови, що це обладнання

не зменшує нормативної ширини проходу сходовими площадками та маршами. У незадимлюваних сходових клітках допускається встановлювати лише прилади опалення.

Сходові клітки, внутрішні відкриті та зовнішні сходи, коридори, проходи та інші шляхи евакуації мають бути забезпечені евакуаційним освітленням відповідно до вимог будівельних норм та правил улаштування електроустановок. Світильники евакуаційного освітлення повинні вмикатися з настанням сутінків у разі перебування в будівлі людей.

Шляхи евакуації, що не мають природного освітлення, мають постійно освітлюватися електричним світлом (у разі наявності людей).

У готелях, театральних-видовищних, лікувальних закладах, приміщеннях інших громадських і допоміжних будівель, де можуть перебувати одночасно більше 100 осіб, у виробничих приміщеннях без природного освітлення за наявності більше 50 працюючих (або якщо площа перевищує 150 м²), а також в інших випадках, зазначених у нормативних документах, евакуаційні виходи повинні бути позначені світловими покажчиками з написом «Вихід» білого кольору на зеленому фоні, приєднаними до джерела живлення евакуаційного (аварійного) освітлення, або такими, що перемикаються на нього автоматично у разі зникнення живлення на їх основних джерелах живлення.

Світлові покажчики «Вихід» повинні постійно бути справними. У глядачевих, виставочних та інших подібних приміщеннях (залах) їх слід вмикати на весь час перебування людей (проведення заходу).

На випадок вимкнення електроенергії обслуговуючий персонал будівель, де у вечірній та нічний час можливе масове перебування людей (театри, кінотеатри, готелі, гуртожитки, ресторани, лікарні, інтернати, дитячі дошкільні заклади та ін.), повинен мати електричні ліхтарі. Кількість ліхтарів визначається адміністрацією, виходячи з особливостей об'єкта, наявності чергового персоналу, кількості людей у будівлі (але не менше одного ліхтаря на кожного працівника, який чергує на об'єкті у вечірній або нічний час).

Не допускається:

- ◆ улаштовувати на шляхах евакуації пороги, виступи, турнікети, розсувні, підйомні двері, такі двері, що обертаються, та інші пристрої, які перешкоджають вільній евакуації людей;

- ◆ захаращувати шляхи евакуації (коридори, проходи, сходові марші і площадки, вестибюлі, холи, тамбури тощо) меблями, обладнанням, різними матеріалами та готовою продукцією, навіть якщо вони не зменшують нормативну ширину;

- ◆ забивати, заварювати, замикати на навісні замки, болтові з'єднання та інші запори, що важко відчиняються зсередини, зовнішні евакуаційні двері будівель;

- ◆ застосовувати на шляхах евакуації (крім будівель V ступеня вогнестійкості) горючі матеріали для облицювання стін і стель, а також сходів та сходових площадок;

- ◆ розташовувати у тамбурах виходів, за винятком квартир та індивідуальних житлових будинків, гардероби, вішалки для одягу, сушарні,

пристосовувати їх для торгівлі, а також зберігання, у тому числі тимчасового, будь-якого інвентаря та матеріалу;

- ◆ захащувати меблями, устаткуванням та іншими предметами двері, люки на балконах і лоджіях, переходи в суміжні секції та виходи на зовнішні евакуаційні драбини;

- ◆ знімати встановлені на балконах (лоджіях) драбини;

- ◆ улаштовувати у сходових клітках приміщення будь-якого призначення, у т.ч. кіоски, ларки, а також виходи з вантажних ліфтів (підйомників), прокладати промислові газопроводи, трубопроводи з ЛЗР та ГР, повітроводи;

- ◆ улаштовувати у загальних коридорах комори і вбудовані шафи, за винятком шаф для інженерних комунікацій; зберігати в шафах (нішах) для інженерних комунікацій горючі матеріали, а також інші сторонні предмети;

- ◆ розташовувати в ліфтових холах комори, кіоски, ларки тощо;

- ◆ встановлювати телекамери в проходах таким чином, щоб вони перешкоджали евакуації людей;

- ◆ робити засклення або закладання жалюзі і отворів повітряних зон у незадимлюваних сходових клітках;

- ◆ знімати передбачені проектом двері вестибюлів, холів, тамбурів і сходових кліток;

- ◆ замінити армоване скло на звичайне у дверях та фрамугах всупереч передбаченому за проектом;

- ◆ знімати пристрої для самозачинення дверей сходових кліток, коридорів, холів, тамбурів тощо, а також фіксувати самозакривні двері у відчиненому положенні;

- ◆ зменшувати нормативну площу фрамуг у зовнішніх стінах сходових кліток або закладати їх;

- ◆ розвішувати у сходових клітках на стінах стенди, панно тощо.



7.8. ПРОТИПОЖЕЖНІ ПЕРЕШКОДИ

Противопожежна перешкода[◆] – це будівельна конструкція, інженерна – споруда чи технічний засіб, що має нормовану межу вогнестійкості, – яка перешкоджає поширенню вогню з одного місця в інше.

Противопожежні перешкоди призначені для запобігання розповсюдженню пожежі та продуктів горіння з приміщень або пожежного відсіку з осередком пожежі в інші приміщення. За відсутності або неправильного улаштування протипожежних перешкод пожежа швидко розповсюджується, охоплюючи більшу площу, та призводить до значних втрат.

[◆] Детальніше дивись: Рожков А.П. Пожежна безпека: Навчальний посібник. – Київ: Пожінформтехніка, 1999. –256 с.

Вогнестійкість протипожежної перешкоди визначається вогнестійкістю її елементів, а саме:

Огороджувальної частини;

Конструкцій, що забезпечують стійкість перешкоди;

Конструкцій, на які вона опирається;

Вузлів кріплення між ними.

Межі вогнестійкості конструкцій, що забезпечують стійкість перешкоди; конструкцій, на які вона опирається, та вузлів кріплення між ними мають бути не менше потрібних меж вогнестійкості огорожувальної частини протипожежної перешкоди.

До протипожежних перешкод належать: протипожежні стіни, перегородки, перекриття, зони, тамбури-шлюзи, двері, вікна, люки, клапани.

Вертикальні перешкоди, що розділяють будівлю за висотою, називають протипожежними стінами, а об'єм будинку (споруди), виділений протипожежними щитами, – пожежним відсіком. Якщо вертикальна перешкода відділяє одне приміщення від іншого в межах поверху, то її іменують протипожежною перегородкою, а приміщення, що розділяються, називають секціями

Протипожежні двері, вікна, ворота люки, клапани тощо служать для захисту дверних та віконних прорізів, а також – отворів для прокладання технологічних комунікацій (конвеєрів, транспортерів, вентиляції тощо). Гребні козирки, діафрагми, бортики пояси та ін. обмежують розповсюдження – пожежі по поверхнях конструкцій, по рідині, що розлита, та інших горючих матеріалах.

За допомогою перешкод, які обмежують розповсюдження пожежі та продуктів горіння, можуть бути створені безпечні зони або приміщення для тривалого чи короткочасного перебування людей, що сприяє успішному проведенню, операцій з їх рятування у разі пожежі.

Типи протипожежних перешкод та їх мінімальні межі вогнестійкості слід приймати відповідно до СНиП 2.01.02–85

Протипожежні стіни Можуть бути зовнішніми та внутрішніми. Призначення зовнішніх та внутрішніх стін – обмеження поширення вогню між будівлями та всередині будівлі відповідно. За способом сприймання навантажень протипожежні стіни поділяють на: самонесучі, несучі та ненесучі (навісні).

За конструктивним виконанням протипожежні стіни поділяють на:

Каркасні зі штучним заповненням каркаса цеглою або кам'яними блоками.

Каркасно-панельні.

Безкаркасні з використанням штучних виробів: цегли або кам'яних блоків.

Протипожежні стіни 1-го типу використовуються для розділення будівель на пожежні відсіки, 2-го типу – в якості стін протипожежних зон 1-го типу, для ізоляції вбудованих приміщень тощо.

По відношенню до поздовжньої осі будівлі протипожежні стіни можуть бути розташовані уперек та поздовж.

З'єднання протипожежних стін з зовнішніми огорожувальними конструкціями необхідно передбачати таким чином, щоб пожежа не змогла розповсюджуватися з одного пожежного відсіку в іншій. При цьому

протипожежні стіни перерізають усі горючі та важкогорючі конструкції будівлі по вертикалі та горизонталі. Якщо навіть один з елементів горищного або безгорищного покриття, за виключенням покрівлі, виконаний з горючих матеріалів, то протипожежна стіна має підноситися над покрівлю на 60 см. У випадках, коли елементи горищного або безгорищного покриття, за виключенням покрівлі, виготовлені з важкогорючих матеріалів, то протипожежна стіна має виступати на 30 см.

Протипожежні стіни можуть не підноситися над покрівлю, якщо всі елементи горищного та безгорищного покриття, за виключенням покрівлі, виконані з негорючих матеріалів та відповідають межі вогнестійкості.

Протипожежні стіни в будівлях з зовнішніми стінами, що виконані з горючих або важкогорючих матеріалів, повинні перетинати ці стіни та виступати за зовнішню поверхню площини стіни не менше ніж на 30 см, а стрічкове засклення стін з негорючих матеріалів розділяється без виступу за зовнішню площину.

У сучасних виробничих будівлях протипожежні стіни, як правило, розміщують в осях температурних швів між колонами. В таких випадках ферми, балки, прогони та інші несучі елементи покриттів та перекриттів повинні обпиратися на колони та консолі та не перетинати протипожежні стіни. У той же час допускається перетинання протипожежних стін негорючими фермами, балками та прогонами з обпиранням на колони, що розташовані за цими стінами. Отвори, що утворюються в стіні, зашпаровують будівельним розчином, який забезпечує межу вогнестійкості не менше 2,5 год. Горючі балки можуть обпиратися на консоль або колони, що прилягають до протипожежної стіни, або закладаються в протипожежну стіну за умови, що товщина стіни між торцями балок буде відповідати потрібній межі вогнестійкості 2,5 год.

У разі влаштування цегляних капітальних протипожежних стін допускається закладання балок перекриття в стіну з таким розрахунком, щоб мінімальна товщина стіни між балками забезпечувала цілісність при завалюванні балок при пожежі та потрібну межу вогнестійкості протипожежної стіни. В інших варіантах обпирання балок виконується за допомогою металевих хомутів, консолей або пілястрів.

У протипожежних стінах допускається влаштовувати вентиляційні та димові канали таким чином, щоб в місцях їх розміщення межа вогнестійкості протипожежної стіни з кожного боку каналу становила не менше 2,5 год.

Протипожежні стіни мають зберігати свої функції при однобічному заваленні конструкцій, що до них прилягають.

Протипожежні перегородки Служать для виділення вибухопожежо-небезпечних та пожежонебезпечних технологічних процесів у виробничих будівлях, різних функціональних процесів та місць зберігання матеріальних цінностей, які являють пожежну небезпеку; для відділення коридорів від вибухонебезпечних та пожежонебезпечних приміщень; забезпечення успішної евакуації людей з будівель та локалізації пожеж в межах пожежного відсіку або окремого приміщення.

Протипожежні перегородки, виконані зі штучних елементів, можуть бути каркасними та безкаркасними, а також каркасно-панельними. Необхідно

звертати увагу на герметизацію стиків між панелями та герметизацію стиків перегородки з іншими конструкціями. Такі стики, як правило, ущільнюють мінерально-волокнистими прокладками з наступним замазуванням цементним розчином завтовшки 20 мм.

Противопожежні перекриття Використовують для запобігання розповсюдженню пожежі по поверххах будівлі або споруди. Противопожежні перекриття без зазорів прилягають до зовнішніх стін з негорючих матеріалів. Якщо зовнішні стіни будівлі виконані з матеріалів, що поширюють полум'я, або із заскленням, розташованим на рівні перекриттів, то перекриття мають перетинати ці стіни та засклення.



7.9. ПРОТИПОЖЕЖНЕ ВОДОПОСТАЧАННЯ

Система протипожежного водопостачання – це комплекс інженерних водопровідних пристроїв та споруд, призначених для забору води з вододжерела, її транспортування, зберігання запасів та подавання до місця пожежі.

Систему протипожежного водопостачання поділяють на дві частини: внутрішню (всередині будівель) та зовнішню (зовні будівель). Протипожежний водопровід (зовнішній та внутрішній) є одним з найбільш важливих елементів системи протипожежного водопостачання.

Внутрішні водопроводи являють собою сукупність трубопроводів та пристроїв, які забезпечують постачання води із зовнішньої мережі та її подавання до місця відбору води для гасіння пожеж, що можуть виникнути в будівлі. Необхідність улаштування внутрішнього протипожежного водопроводу, кількість уводів у будівлю, витрати води на внутрішнє пожежогасіння та кількість струмин від пожежних кранів визначаються, виходячи з вимог чинних будівельних норм відповідно до кожного конкретного об'єкта.

Внутрішнє протипожежне водопостачання улаштовують за такими схемами:

- без підвищувальних установок, коли напір води з зовнішнього водопроводу перевищує потрібний;
- з пожежними насосами-підвищувачами, які вмикаються тільки при пожежі та забезпечують необхідний тиск води;
- з водонапірним баком або пневмобаком і насосами в тих випадках, коли гарантований напір менше потрібного для господарських приладів та пожежних кранів, з забезпеченням недоторканого протипожежного запасу на перші 10 хв гасіння пожежі;
- з запасним резервуаром, коли в окремі часи доби є нестача води або гарантований напір менше 5 м (50 кПа).

До зовнішнього водопроводу належать усі пристрої та споруди для забору, очищення, зберігання та розподілу води мережею до вводу в будівлю.

Для відбору води із зовнішнього водопроводу на ньому встановлюють пожежні гідранти. Встановлення гідрантів здійснюється на відстані не більше 2,5 м від краю проїжджої частини дороги та не менше 5 м від стін будівель та споруд, щоб забезпечити безперешкодний під'їзд пожежних автомобілів.

Протипожежні водопроводи бувають низького або високого тиску. У водопроводах низького тиску мінімальний вільний напір води на рівні землі повинен бути 10 м (100 кПа), а необхідний напір у стволах для пожежогасіння створюється насосами пожежних автомобілів, мотопомп, що встановлюються на гідранти.

У водопроводах високого тиску вода до місця пожежі подається по рукавних лініях безпосередньо від гідрантів під напором від стаціонарних пожежних насосів, встановлених у приміщенні насосної станції. Такі насоси працюють постійно або вмикаються під час пожежі.

Біля місць розташування пожежних гідрантів повинні бути встановлені покажчики (об'ємні зі світильником або пласкі із застосуванням світловідбивних покриттів) з нанесеними на них: літерним індексом «ПГ», цифровими значеннями відстані в метрах від покажчика до гідранта, внутрішнього діаметра трубопроводу в міліметрах, зазначенням виду водопровідної мережі (тупикова чи кільцева).

Відповідальність за технічний стан пожежних гідрантів, встановлених на мережі водопроводу населених пунктів, несуть відповідні служби (організації, установи), які відають цими мережами водо проводу, а на території підприємств – їх власники або орендарі (згідно з договором оренди).

Перевірка працездатності пожежних гідрантів повинна здійснюватися особами, що відповідають за їх технічний стан, не рідше 2 разів на рік (навесні й восени). Кришки люків колодязів підземних пожежних гідрантів повинні бути очищені від бруду, льоду і снігу, в холодний період утеплені, а стояки – звільнені від води. Кришки люків рекомендується фарбувати в червоний колір.

Пожежний кран – комплект пристроїв, який складається із клапана (вентиля), що встановлюється на пожежному трубопроводі і обладнаного пожежною з'єднувальною головкою, а також пожежного рукава з ручним стволом.

Пожежні крани розміщуються у вбудованих або навісних шафках, які мають отвори для провітрювання і пристосовані для опломбування та візуального огляду їх без розкривання.

Спосіб установаження пожежного крана повинен забезпечувати зручність повертання вентиля та приєднання рукава. Напрямок осі вихідного отвору патрубку пожежного крана повинен виключати різкий залом пожежного рукава у місці його приєднання.

Влаштуваючи шафки, слід враховувати можливість розміщення в них двох вогнегасників.

На дверцятах пожежних шафок із зовнішнього боку повинні бути вказані після літерного індексу «ПК» порядковий номер крана та номер телефону для виклику пожежної охорони.

Населені пункти, підприємства, установи, організації, будинки повинні

бути забезпечені протипожежним водопостачанням (протипожежними водопроводом, резервуарами, водоймами і т. п.) для зовнішнього пожежогасіння. Його проектування та улаштування слід здійснювати відповідно до вимог **СНУП 2.04.02**.

Будинки різного призначення повинні забезпечуватися протипожежним водопостачанням для внутрішнього пожежогасіння. Його проектування та улаштування слід здійснювати відповідно до вимог **СНУП 2.04.01**.

Вимоги до пожежного водопостачання.

◆ на території підприємства повинно бути пожежне водопостачання:

а) пожежний водопровід низького або високого тиску;

б) пожежні водоймища.

◆ витрати води залежать від: категорії будівлі;

◆ ступеня вогнестійкості будівлі та об'єму будівлі.

◆ відстань між ПГ повинна бути не більше 200 м.

◆ відстань між пожежними водоймищами повинна бути:

а) при наявності автонасосів – 400 м.

б) при наявності мотопомп – 200÷300 м.

◆ відстань від пожежних водоймищ до будівель повинна бути:

а) до будівель III, IV, V, ступеня вогнестійкості, а також відкритих складів горючих матеріалів ≥ 30 м.

б) до будівель I, II ступеня вогнестійкості ≥ 10 м.

◆ повинні бути світлові або флюоресцентні показчики ПВ та ПГ.

◆ відстань від ПГ до будівель п. б. не менше 5 м, а до дороги не більше 2,5 м.

◆ повинні бути пірси для збирання води з річок, озер.

◆ біля водоймищ необхідна площадка для розвертання розміром 12 x 12 м.



7.10. СИСТЕМИ ПРОТИДИМНОГО ЗАХИСТУ

Дуже важливо для безпеки людей створити протидимний захист приміщень і особливо шляхів евакуації. Протидимний захист забезпечується обмеженням розповсюдження продуктів горіння по будівлях та приміщеннях, ізоляцією можливих місць виникнення пожежі, примусовим видаленням диму. Ці задачі вирішуються за допомогою об'ємно-планувальних та конструктивних рішень при проектуванні об'єктів, деякими технологічними прийомами в процесі будівництва, завдяки використанню спеціальних пристроїв і вентиляційних систем, які призначені для видалення диму, зниження температури і конденсації продуктів горіння.

Необхідність обладнання будинків і приміщень системами протидимного захисту та технічними засобами оповіщення про пожежу, вимоги до їх улаштування встановлюються будівельними нормами.

Для протидимного захисту будинків і приміщень слід передбачати

спеціальні вентиляційні системи, які повинні забезпечувати:

- видалення диму з коридорів, холів, інших приміщень у разі пожежі з метою проведення безпечної евакуації людей на початковій стадії пожежі;
- подавання повітря до ліфтових шахт, протипожежних тамбур-шлюзів, сходових кліток типів Н2, Н4 та інших захищуваних об'ємів (відповідно до вимог, встановлених у НД) для створення в них надлишкового тиску (підпору повітря) й запобігання впливу на людей небезпечних факторів пожежі.

Необхідність застосування у будинках та приміщеннях різного призначення вентиляційних систем протидимного захисту та вимоги до їх проектування й улаштування визначають відповідно до СНиП 2.04.05, інших НД.

Класифікація та призначення установок протидимного захисту (УПДЗ)

УПДЗ – комплекс технічних засобів, призначений для захисту людей від впливу диму під час евакуації в разі пожежі за рахунок його видалення із захищуваних приміщень та/або за рахунок запобігання його поширення шляхами евакуації.

СДВ – система димовидалення – комплекс технічних засобів, призначення для примусового видалення диму з приміщень.

СПП – система підпору повітря – комплекс технічних засобів, призначений для запобігання поширенню диму інженерними комунікаціями за рахунок створення надлишкового тиску повітря (не менше як 20 кПа) на сходових клітках і в шахтах ліфтів.

Видалення диму системою димовидалення здійснюється із коридорів, сходових кліток, холів тощо: під час пожежі; після пожежі.

Вимоги до обладнання: холодний дим – до 400°C, гарячий дим – більше 600°C.

СПП здійснюється: у сходові клітки, у ліфтові шахти, у тамбур-шлюзи.

Автоматичні – включаються автоматично під час виникнення пожежі.

Автоматизовані – установки автоматично виявляють ознаки пожежі, сповіщають про виникнення пожежі, але приводяться до дії вручну (черговим персоналом).

Ручні – приводяться до дії вручну.

Автоматичний запуск УПДЗ здійснюється при спрацюванні не менше 2-х пожежних сповіщувачів. Якщо пожежні сповіщувачі безадресні то повинні спрацювати пожежні сповіщувачі в 2-х шлейфах.

На системи протидимного захисту, оповіщення людей про пожежу та керування евакуацією поширюються вимоги відповідних розділів Правил пожежної безпеки в Україні.

Заходами з протидимного захисту споруд є:

- ◆ обмеження розповсюдження продуктів горіння по будівлях та приміщеннях;
- ◆ ізоляція можливих місць виникнення пожежі;
- ◆ примусове видалення диму.

У безвіконних приміщеннях обов'язково передбачаються системи димовидалення з природною або механічною витяжкою продуктів горіння.

Особливу увагу вимагає ізоляція приміщень, розташованих у підвальних та цокольних поверхах. Від вищерозташованих поверхів вони відділяються протипожежними перекриттями, які виконані з негорючих матеріалів. Такі перекриття повинні прилягати до ділянок зовнішніх стін, що не мають закладення, та не мати отворів і прорізів, через які можуть проникнути продукти горіння при пожежі. Підвальні та цокольні поверхи розділяють на відсіки. Для зменшення інтенсивності задимлення й випуску диму в кожному відсіку підвалу передбачають спеціальні віконні прорізи та приямки.

Значна увага приділяється питанням обмеження розповсюдження продуктів горіння по вертикальних та горизонтальних комунікаціях будівель. При перетинанні стін, перегородок, перекриттів різними комунікаціями зазори між ними та огорожувальними конструкціями необхідно наглухо замурувати будівельним розчином або мастикою із негорючих матеріалів. Обмеження розповсюдження диму по сміттєпроводах досягається надійною ізоляцією сміттєзбірних камер від суміжних приміщень, улаштуванням ущільнень в місцях стикування трубопроводів та кожухів приймальних клапанів зі стволом, виведенням оголовку сміттєпроводу вище рівня покрівлі з улаштуванням на ньому дефлектора.

Протидимний захист сходів забезпечується конструктивними, об'ємно-планувальними та спеціальними технічними рішеннями з урахуванням призначення будівель та їх поверховості, основними з яких є:

- ізоляція сходів від приміщень різного призначення на поверхах будівель;
- ізоляція сходів від підвалів;
- застосування пристроїв, що вивільняють сходи від диму.

Особлива увага приділяється протидимному захисту будівель підвищеної поверховості (10 та більше поверхів), в яких улаштовуються спеціальні незадимлювані сходові клітки.

У незадимлюваних сходових клітках сходи відділені від усіх приміщень будівель глухими димонепроникними стінами з улаштуванням поповерхових входів в них через зовнішню зону по балконах, лоджіях або галереях.

У будівлях з 10 та більше поверхів для видалення диму з поповерхових коридорів і холів передбачається улаштування шахт димовищалення з примусовою витяжкою та клапанами на кожному поверсі.

Особливі вимоги висуваються до поповерхових клапанів, які повинні бути достатньо герметичними та надійними в роботі в умовах високих температур.

Безпечні зони в будівлях підвищеної поверховості можна також створювати за допомогою вентиляційних систем протидимного захисту. Така система автоматично створює розрідження в зоні пожежі та надлишковий тиск у суміжних зонах, що виключає можливість розповсюдження диму на інші поверхи.

Системи протидимного захисту. Не менше одного разу на місяць слід проводити випробування систем протидимного захисту з увімкненням вентиляторів (ручним способом або від пожежних сповіщувачів), про що складається акт.

Для підтримання систем протидимної вентиляції у працездатному стані

необхідно:

➤ щотижня перевіряти стан вентиляторів, виконавчих механізмів, положення клапанів, заслонок; наявність замків та пломб на щитах електроживлення автоматичних пристроїв, захисного засклення на кнопках ручного пуску;

➤ періодично очищати від бруду та пилу (у зимовий час – від обледеніння) вентиляційні решітки, клапани, виконавчі механізми, плавкі замки, кінцеві вимикачі; регулювати натяг пасів трансмісії вентиляційних агрегатів, усувати несправності електричних пристроїв, вентиляційних установок, порушення цілості повітроводів та їх з'єднань.

Біля кнопок дистанційного пуску повинні бути пояснювальні написи (таблички) про їх призначення. Щит (пульт) ручного керування пристроями системи протидимного захисту повинен бути забезпечений інструкцією про порядок їх включення в роботу.

Двері, які входять до системи протидимного захисту, повинні мати справні пристрої для самозачинення та ущільнюючі прокладки у притулках, а також засклення з армованого скла (або бути суцільними).

Вентилятори систем протидимної вентиляції слід розміщати в окремих від вентиляторів інших систем приміщеннях. При цьому вентилятори димовидалення і підпору повітря не допускається розміщати в загальній камері.

Пристрої для повітрязабору систем підпору повітря повинні розміщуватися таким чином, щоб виключити потрапляння в них продуктів горіння, які виходять із систем димовидалення та вікон будівель.

У каналах димовидалення і підпору повітря прокладання будь-яких комунікацій не дозволяється.

Сигнали про виникнення пожежі та включення в роботу протидимного захисту будівель з підвищеною кількістю поверхів повинні, як правило, передаватися на місцевий диспетчерський пункт (в житлових будинках з підвищеною кількістю поверхів – на об'єднані диспетчерські системи житлових господарств).



7.11. ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПОЖЕЖ ТА ВИБУХІВ

Система запобігання пожежі – це комплекс організаційних заходів та технічних засобів, спрямованих на виключення можливості виникнення пожежі. Організаційні та технічні заходи з попередження пожежі реалізуються ще на стадії проектування окремих об'єктів. При цьому попередньо вивчаються особливості технологічних процесів та об'єкту в цілому, можливі причини та джерела виникнення пожежі. Запобігання пожежі у великій мірі сприяє правильне планування, розташування основних та допоміжних приміщень з урахуванням рельєфу місцевості, дотримання протипожежних розмірів між будівлями у відповідності з вимогами генерального плану та ін.

Пожежна профілактика — комплекс організаційних та технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки людей, на запобігання пожежі,

обмеження її розповсюдження, а також створення умов для успішного гасіння пожежі. Пожежна профілактика ефективна, якщо постійно ведеться дослідження пожежної безпеки об'єктів, приміщень та процесів. Мета дослідження – виявити умови утворення у апаратах та виробничих приміщеннях вибухонебезпечних концентрацій, джерел запалювання та інших факторів, що призводять до виникнення пожежі.

Попередження пожежі досягається: запобіганням утворенню горючого середовища; запобіганням виникнення у горючому середовищі або появи в ньому джерел запалювання; підтриманням температури гарячого середовища нижче максимально допустимої; підтриманням тиску у горючому середовищі нижче максимально допустимого по горючості; зменшенням визначального розміру горючої суміші середовища нижче максимально допустимого по горючості. Температура samozапалювання горючої суміші залежить від форми останньої. Зменшуючи визначальний розмір горючої суміші у фланцевих з'єднаннях трубопроводів, світильниках, електродвигунах, можна запобігти небезпеці пожежі і навіть вибуху.

Реалізація перших двох вищеназваних шляхів запобігання пожежі, у свою чергу, може досягатися впровадженням у виробництво ряду організаційних та технічних заходів, що виключають умови появи факторів, що характеризують пожежну небезпеку об'єктів.

Запобігання виникненню горючого середовища забезпечується обмеженням:

- допустимої концентрації горючих газів та пари у повітрі – менше нижньої або більше верхньої границі вибуховості. Для цього приміщення провітрюють, улаштовуючи природну вентиляцію, або вентилюють за допомогою механічної – штучної вентиляції. Підтримання концентрації газів або пари більше верхньої границі вибуховості у резервуарах та апаратах забезпечується за допомогою герметизації останніх;

- допустимої концентрації флегматизатора у повітрі, горючому газі, парі або рідині. Додаючи у горючу суміш вогнегасні склади, наприклад, на основі галюїдовуглеводнів можна за певної їх концентрації домогтися стану, коли суміш, що була горючою раніше стане негорючою. Суміш може стати негорючою (це залежить від фізичних та хімічних властивостей домішки та горючої суміші, їх спорідненості один до одного) або у результаті дії інгібітору (інтенсивного гальмування швидкості хімічних реакцій у полум'ї) флегматизатору – домішки, або за рахунок зменшення вмісту окисника у суміші, частина якого йде на окислення флегматизатора.

- допустимої концентрації кисню у газі. Якщо розвести горючу суміш, то можна зменшити концентрацію кисню до межі, при якій вона стає негорючою. Більшість органічних речовин не здатна горіти при вмісті кисню у горючій суміші менше 14 – 15%;

- горючості застосованих речовин, матеріалів, обладнання та конструкцій.

Запобігання виникненню у горючому середовищі джерел запалювання здійснюється:

- ◆ регламентацією виконання, застосування та режиму експлуатації машин, механізмів та іншого обладнання, матеріалів та виробів, що можуть бути

джерелом запалювання горючої суміші. При експлуатації машин та механізмів у процесах, наприклад, прийому, зберігання та відпускання нафтопродуктів на складах не допускаються співудари окремих вузлів машин, у результаті яких можуть висікатися іскри. Всі автомобілі з бензиновими та дизельними двигунами споряджаються пристроями, що гасять іскри, справність яких контролюється кожен день при виїзді з гаражу;

- ◆ застосуванням електрообладнання, що відповідає класу пожежної вибухонебезпечності приміщення або зовнішньої установки, групі та категорії вибухонебезпечної суміші. Ця вимога реалізується шляхом правильного вибору електрообладнання, комутаційної електроапаратури у відповідному вибухопожежобезпечному виконанні та її режимів експлуатації;

- ◆ застосуванням технологічного процесу та обладнання, що задовольняє вимогам електростатичної іскрової безпеки. Технологічні процеси передбачають з'єднання всіх без виключення металічних частин обладнання у єдине електричне коло із наступним приєднанням його до заземного контуру або заземлювача;

- ◆ улаштуванням захисту від блискавок для будівель, споруд та обладнання. Будівлі та споруди захищають від прямих ударів блискавки, електростатичної та електромагнітної індукції і від заносу потенціалів;

- ◆ регламентацією максимально допустимої температури нагрівання поверхонь обладнання та матеріалів, що можуть увійти в контакт із горючим середовищем. Режим роботи обладнання не повинен викликати підвищеного нагрівання його поверхні;

- ◆ регламентацією максимально допустимої енергії іскрового розряду в горючому середовищі. Зменшувати енергію іскрового розряду можливо, якщо зменшувати напругу між частинами обладнання, при якій відбувається іскровий розряд у горючому середовищі;

- ◆ регламентацією максимально допустимої температури нагрівання горючих речовин, матеріалів та конструкцій;

- ◆ застосуванням інструменту, що не іскрить, при роботі з легкозаймистими речовинами. При зачищенні резервуарів застосовують інструмент та пристосування, що не висікають іскру при ударах та падінні;

- ◆ ліквідацією умов для хімічного самозаймання оборотних речовин та матеріалів. До самозаймистих речовин у технологічних процесах належать, наприклад, пірофорні речовини, що розігріваються при окисненні киснем повітря до 600 °С;

- ◆ усуненням контакту з повітрям пірофорних речовин. При зачищенні резервуарів та посудин, у яких було паливо, старанно видаляють продукти корозії, тим самим виключаючи можливість утворення пірофорних речовин та їх контакт із киснем повітря.

Блискавкозахист. При стиканні або терті двох діелектриків на їх поверхнях виникають електростатичні заряди, тобто відбувається їх електризація.

Від прямих ударів блискавки можуть відбуватися механічні руйнування об'єктів, через які проходить грозовий розряд. Найбільшу можливість і

небезпеку механічного зруйнування являють собою об'єкти, що володіють великим опором проходженню струму блискавки і знаходяться високо порівнюючи з іншими.

Струм блискавки виділяє дуже велику кількість тепла, що може спричинити виникнення пожежі, якщо поблизу каналу блискавки знаходяться легкозаймисті предмети. Крім займання теплова дія блискавки може викликати вибухи.

Вторинні прояви блискавки виявляються у вигляді впливу на відстані (електростатична та електромагнітна індукція) та проникнення (або заносу) високого потенціалу на обладнання, що знаходиться у будівлі або споруді.

Електростатична індукція — виникнення електричних зарядів через вплив на відстані. Якщо грозова хмара з електричним зарядом знаходиться над яким-небудь незаземленим металічним предметом, то на ньому через індукцію виникає електричний заряд, що дорівнює заряду хмари, але протилежного знаку. Ці заряди можуть викликати іскріння між окремими частинами конструкцій або обладнання.

Електромагнітна індукція – виникнення ЕДС у якому-небудь провідному контурі, що знаходиться у змінному електромагнітному полі струму. Струм блискавки вимірюється у часі, змінюючи і збуджуване ним магнітне поле, що є причиною виникнення ЕДС у незамкнених металічних контурах. Між цими контурами може виникати іскріння, що викликає займання.

Проникнення або занос високих потенціалів на обладнання та конструкції, що знаходяться у будівлях та спорудах, може відбуватися при прямому ударі блискавки у повітряні лінії електрифікації та зв'язку, а також у кабельні лінії та різні металічні надземні та підземні комунікації, пов'язані з цим обладнанням.

Для захисту від первинних проявів блискавки улаштовують *блискавковідводи*, які сприймають грозний розряд (блискавку) і безпечно відводять струм блискавки у землю, створюючи захисну зону. Найбільш широке розповсюдження знайшли стержневі та тросові блискавковідводи. Блискавковідвід складається із несучої частини, або опори, приймача блискавки, відведення струму та заземлювача захисту від прямих ударів блискавки.

При застосуванні дерев'яних опор у верхній частині укріплюється металічний приймач блискавки необхідного перерізу, що здійснюється над опорою приблизно на 1,5 м. Від приймача блискавки по дерев'яній опорі прокладають міцно укріплені відведення струму, які одним кінцем надійно під'єднують до приймача блискавки, а другим – до заземлювача захисту від прямих ударів блискавки. При металічних опорах верхня частина їх використовується як приймач блискавки, а сама опора – як відведення струму, що надійно з'єднане із заземлювачем. *Стержневі блискавковідводи можуть* встановлюватися на відстані від об'єкта, який треба захищати або на самому об'єкті.

Якщо блискавковідвід встановлюється на захисному об'єкті (ЗО), то між ними повинна бути ізоляція у вигляді дерев'яного стояка визначеної довжини. Для запобігання можливості переходу високої напруги із блискавковідводу на захисний об'єкт у всіх випадках повинні бути дотримані регламентовані

відстані між ними по повітрю $L_{\text{п}}$, дереву $L_{\text{д}}$, а також по землі $L_{\text{з}}$ між заземлювачами блискавковідводу та захисного об'єкту.

Тросовий блискавковідвід – це горизонтально натягнутий над об'єктом, що потребує захисту, трос, укріплений на двох опорах, на кожній з яких прокладені відведення струму, які з'єднують приймач блискавки із заземлювачем.

Ефективність блискавковідводу характеризується **зоною захисту** – простором, що створюється блискавковідводом та будівлею, що захищає від ураження будівлі, споруди, людей які знаходяться у цьому просторі. Зона захисту має різну конфігурацію у залежності від конструкції блискавковідводу.

Чим вище імпульсний опір заземлювача, тим більша відстань вимагається між блискавковідводом та об'єктом, який потрібно захищати, і тим більша напруга виникає безпосередньо у ґрунті і на заземлювачах при грозовому розряді, підвищуючи небезпеку, якій піддаються люди через дію крокових напруг. Щоб не викликати впливу на людей крокової напруги, заземлювачі блискавковідводів прокладаються на віддалі від місць, що відвідуються людьми, на відстані не менше 5 м від доріг та тротуарів. Для запобігання можливості появи високих потенціалів на обладнанні, що знаходиться у будівлі або споруді, заземлювачі блискавковідводів повинні розташовуватися не ближче 3 м від підземних металічних комунікацій. Для досягнення плавного спадання потенціалу застосовують металічні сітки зі штабів, зв'язаних із заземлювачами у одну систему заземлення.

Для захисту будівель та споруд від іскроутворення, що виникає через електростатичну індукцію, необхідно усі струмопровідні частини об'єкту, що потребує захисту, надійно заземлити і не допускати встановлення у будівлі великих довгих металічних предметів, ізольованих від землі. Якщо корпус обладнання підключений до захисного заземлення, то повторне заземлення не потрібне.

Для захисту від іскріння, що виникає між окремими струмопровідними системами через електромагнітну індукцію, необхідно усі довгі металічні предмети, що попадають у магнітне поле струму блискавки, робити у вигляді замкнутих контурів. Для цього досить з'єднати перемичками усі паралельно прокладені струмопровідні системи, розташовані на відстані 10 см одна від одної.

Захист від заносів високих потенціалів на обладнання через наземні та підземні лінії зв'язку та електрифікації або інші комунікації досягається приєднанням їх металічних частин перед введенням у будівлю до заземлювачів захисту від електростатичної індукції або захисного заземлення обладнання. Для запобігання заносам високих потенціалів у приміщення при грозовому розряді у антену вздовж підтримуючих її стоеків прокладається провід, один кінець якого з'єднують з металічним дахом, а другий – розташовують на відстані 10 – 15 мм від тросу антени. У самому приміщенні провід, що йде від антени до радіоприймача або телевізора, необхідно приєднувати через перемикач, який дозволяє вмикати його через антену або заземлювачі.



7.12. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОЇ ЕВАКУАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Для забезпечення організованого руху людей в умовах змушеної евакуації розробляють план евакуації в основному для громадських будинків.

Рекомендується мати такий план і для виробничих будинків з масовим перебуванням людей. Він включає заходи, які забезпечують своєчасно оповіщення про пожежу чи про аварію; вивід всіх людей з приміщення найкоротшими та безпечними шляхами; спокій та порядок при русі; порядок та послідовність евакуації майна та гасіння пожежі первинними засобами.

План евакуації складається з двох частин: текстової (інструкції) та графічної. В інструкції подаються обов'язки осіб, які здійснюють евакуацію, порядок виконання обов'язків. В графічній частині показані маршрут руху та відповідні пояснення до них.

Для складання плану евакуації призначають спеціальну особу чи створюють комісію (для великих об'єктів). В склад комісії входять: голова пожежно-технічної комісії, заступник директора (завідувач) з адміністративно-господарської частини та начальник охорони об'єкта або начальник добровільної пожежної дружини.

Комісія чи спеціально призначена особа вивчає планування будинку, щоб виявити можливі схеми руху людей при евакуації, а також шляхи для їх рятування. Планування вивчають простим оглядом будинку, а при складних об'єктах — шляхом вивчення проектних матеріалів та розрахунків процесу евакуації.

При огляді будинку усувають всі порушення правил стану шляхів евакуації та евакуаційних виходів. Одночасно з тим вивчають наявні акти та приписи протипожежних оглядів, щоб усунути порушення правил пожежної безпеки на шляхах евакуації. При відсутності розрахунку евакуації для театрів комісія робить його сама або запрошує спеціаліста. На основі вивчення планування, проектних та розрахункових матеріалів складають маршрути руху людей з різних приміщень.

Виходячи з конкретних маршрутів руху, комісія призначає відповідальних з безпечної евакуації людей, повідомлення про пожежу та зустріч пожежної команди, а також з евакуації майна та гасіння пожежі первинними засобами.

При встановленні порядку евакуації майна комісія уточнює місця збереження документації та пожежонебезпечних матеріалів, а також діючі та запасні в'їзди на територію установи, які придатні для проїзду пожежних автомобілів.

План евакуації затверджує керівник і оголошує наказ по установі про вступ його в дію. Потім призначають термін вивчення і практичного опрацювання цього плану із співробітниками установи. Вивчення плану полягає у загальному ознайомленні з ним, вивчення особами, відповідальними за евакуацію, їх обов'язків, порядку виконання цих обов'язків, практичних навичок на умовній пожежі.

План евакуації складається в двох примірниках: один з них вивішують в приміщенні, інший зберігають у справі.

Контроль за вивченням плану евакуації і навчанням персоналу

покладається на керівника установи. Для обліку проведених занять та перевірки стану шляхів евакуації корисно завести спеціальний журнал. Практичне відпрацювання плану евакуації проводиться особою, яка призначається адміністрацією установи.

Керівник установи зобов'язаний зі зміною обставин своєчасно вносити корективи в план евакуації, замінюючи працівників, які звільнилися з установи, новими. При коректуванні плану керівник повинен ознайомити новоприбулих співробітників з їх, обов'язками згідно з планом евакуації під розписку.

ЗМІСТ ІНСТРУКЦІЇ ДО ПЛАНУ ЕВАКУАЦІЇ

На початку інструкції вказують особу, яка відповідає за евакуацію людей та майна, його місцезнаходження в умовах можливої пожежі чи аварії та спосіб оголошення початку евакуації.»

Звичайно рішення з евакуації приймає керівник об'єкта, а в його відсутність - заступник чи керівник пожежної охорони об'єкта. У випадку прямої загрози рішення про евакуацію приймає будь-яка особа адміністрації об'єкта.

Велике значення має спосіб оголошення евакуації. Навіть при наявності системи евакуаційних виходів та шляхів, які відповідають усім вимогам безпеки, відсутність розпорядження та правильного оголошення про початок евакуації можуть призвести до згубних наслідків. Відомі випадки, коли засобами психологічної дії вдавалось зупинити паніку і забезпечити організований вихід людей при пожежах у театрах. Відомі й інші випадки, коли фактично ніякої загрози для життя людей не було. Однак крик «пожежа» викликав паніку з людськими жертвами.

Як правило, оголошення про евакуацію має робити офіційна особа. У плані евакуації має бути підкреслено, хто оголошує необхідність евакуації і що має бути оголошено. Не слід завжди говорити про правдиву причину евакуації, а пояснити її технічною несправністю. Оголошення про пожежу та організацію руху людей можливе по радіотрансляційній мережі об'єкта.

В інструкції до плану евакуації подаються обов'язки осіб адміністративного персоналу, які забезпечують спокійний та організований рух людей, спосіб оповіщення про пожежу, а також порядок евакуації майна.

В плані евакуації вказані дії та обов'язки осіб обслуговуючого персоналу з гасіння пожежі первинними засобами. Особи, які призначені для цієї мети, мають добре знати правила користування засобами гасіння пожеж, знати місця, де вони знаходяться, і діяти рішуче та швидко. В приміщенні, яке горить і де є газова мережа, необхідно якнайшвидше виключити газ.

ГРАФІЧНА ЧАСТИНА ПЛАНУ ЕВАКУАЦІЇ

Це план приміщень з вказаними маршрутами руху евакуації людей (їх слід складати в масштабі 1:100 або 1:200). План будинку можна викреслювати в одну лінію. Напрямок руху евакуаційних потоків відмічають кольоровими стрілками. Для будинків складної конфігурації з різними комплексами приміщень викреслюються декілька планів евакуації, для багатопверхових будинків - плани евакуації по поверхах з показом маршрутів руху. При різній планіровці поверхів, плани евакуації складаються окремо для кожного поверху. Для поверхів, які мають однакове планування, складають один план з відміткою

поверхів, до яких він відноситься.

На планах позначають приміщення (палата, аудиторія, балкон першого ярусу, коридор та ін.) цифрами чи буквами. Нумерують також всі евакуаційні виходи та сходи. Це дозволяє простіше позначити схеми руху. На плані евакуації показують двері у відкритому вигляді. Важливо, щоб вони відкривалися по ходу руху. В протилежному випадку необхідно перевісити двері в сторону виходу назовні. Якщо окремі евакуаційні виходи в нормальних умовах закриті, на плані пройму показують закритою і відмічають місце збереження ключів. Іноді ключі від зовнішніх дверей зберігають в ящиках, які прикріплені до зовнішньої стіни поряд з виходом.

При наявності іншого евакуаційного виходу на зовнішніх пожежних сходах його зазначають, в плані написом: «Запасний евакуаційний вихід». В пояснювальній записці до плану евакуації відмічають, в яких випадках треба користуватися цим виходом. Напрямок руху в даному разі вказують на основних шляхах евакуації.

Правила пожежної безпеки у навчальних та наукових закладах

1. В навчальних класах та кабінетах слід розміщувати лише необхідні для забезпечення навчально-виховного процесу меблі, прилади, моделі, речі, приладдя тощо, які повинні зберігатися у шафах, на стелажах або на стаціонарно встановлених стояках.

Зберігання фільмокопій, діапозитивів, слайдів, магнітних стрічок тощо повинно здійснюватися в обмежених кількостях, лише для забезпечення навчального процесу відповідно до затверджених програм і в приміщеннях лаборантських (препараторських) при відповідних навчальних кабінетах.

Після закінчення занять усі пожежовибухонебезпечні речовини та матеріали повинні бути прибрані з навчальних класів, кабінетів, майстерень у спеціально виділені і обладнані приміщення.

2. Кількість парт (столів) в навчальних класах та кабінетах не повинна перевищувати граничну нормативну наповнюваність класних груп, встановлювану Міністерством освіти України, а також показників, установлених чинними нормами проектування навчальних закладів.

3. У багатоповерхових будівлях шкіл, шкіл-інтернатів класи дітей молодшого віку слід розміщувати на нижчих поверхах з урахуванням вимог будівельних норм.

4. У навчальних закладах забороняється використання побутових електропідігрівачів, прасок та інших електронагрівальних пристроїв за межами спеціально відведених і обладнаних приміщень.

Не дозволяється розміщення в будівлях діючих навчальних закладів вибухопожежонебезпечних, пожежонебезпечних приміщень та складів, у тому числі на основі оренди.

5. Співробітники навчальних закладів та наукових установ зобов'язані знати пожежну небезпеку застосовуваних хімічних речовин і матеріалів, засоби їх гасіння дотримуватися заходів безпеки під час роботи з ними.

6. У лабораторіях, де застосовуються ЛЗР, ГР та газу, необхідно передбачати централізоване постачання й роздачу їх на робочі місця й застосуванням закритої безпечної тари.

На робочих місцях кількість цих речовин не повинна перевищувати змінну потребу. Змінна кількість ЛЗР та ГР повинна зберігатися в металевих ящиках або шафах.

7. Усі роботи, пов'язані з можливістю виділення токсичних або пожежовибу-хонебезпечних парів та газів, повинні проводитися лише у витяжних шафах, коли працює вентиляція.

Користуватися витяжними шафами з розбитим склом або несправною, вентиляцією, а також якщо в них є речовини, матеріали та устаткування, що не мають відношення до виконуваних операцій, забороняється.

8. Витяжні шафи, у яких проводяться такі роботи, повинні мати верхні та нижні відсоси, а також бортики, котрі запобігають стіканню рідини на підлогу.

9. Відпрацьовані ЛЗР та ГР слід збирати у спеціальну герметичну тару, яку наприкінці робочого дня видаляють з приміщення для регенерації або утилізації.

10. Посудини, в яких проводилися роботи з ЛЗР та ГР, після закінчення досліджень повинні негайно промиватися пожежобезпечними розчинами.

11. По закінченні роботи у фотолабораторіях, приміщеннях із рентгенівськими установками проявлені плівки треба здавати на зберігання до архіву. У невеликих кількостях (не більше 10 кг) дозволяється їх зберігання у вогнетривкій шафі на робочому місці.

12. Проведення робіт на дослідних установках, де застосовуються пожежовибухонебезпечні речовини і матеріали, допускається лише після прийняття їх в експлуатацію спеціальною комісією, призначеною наказом по установі. Комісія повинна підготувати висновок (акт) про можливість використання таких установок у даному приміщенні.

Пожежна сигналізація. Надійним і швидким засобом повідомлення про пожежу є електрична пожежна сигналізація автоматичної або ручної дії. Ручні сповісники встановлюються поза межами приміщень на відстані 150 м, всередині приміщень на відстані 50 м один від одного.

Фотоелектричні сповісники (фотореле) спрацьовують внаслідок затемнення димом світлового променя, спрямованого на випромінювач. Дія диму використовується і у швидко реагуючому іонізаційному сповіснику «КІ-1». Дим проникає в камеру з штучно іонізованим повітрям та збільшує опір струму іонізації; потенціал сітки лампи зростає, лампа відкривається і вмикає реле пожежної сигналізації.



7.13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ У СФЕРІ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

Відповідальність за порушення вимог законодавства з питань пожежної безпеки

За порушення, встановлених законодавством та іншими нормативно-правовими актами, вимог пожежної безпеки, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду з питань пожежної безпеки, невиконання їх приписів та постанов, а також використання пожежної техніки та засобів пожежогасіння не за призначенням, винні в цьому посадові особи, інші працівники підприємств, установ, організацій та громадяни притягаються до відповідальності, відповідно до законодавства.

За порушення, встановлених законодавством та іншими нормативно-правовими актами, вимог пожежної безпеки, невиконання приписів, постанов, розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань пожежної безпеки на підприємства, установи та організації накладається адміністративно-господарський штраф.

Розміри і порядок накладення штрафів визначаються Кабінетом Міністрів України. Максимальний розмір штрафу у випадках, передбачених частиною другою цієї статті, не може перевищувати двох відсотків місячного фонду заробітної плати підприємства, установи та організації.

Кошти, одержані від застосування цих штрафних санкцій, спрямовуються до державного бюджету і використовуються для розвитку пожежної охорони та пропаганди протипожежних заходів.

Рішення про накладення штрафу може бути оскаржено до суду в місячний термін.

Несплата штрафу протягом місяця після остаточного вирішення спору тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків за кожний день прострочення.

Відповідальність посадових осіб органів державного нагляду з питань пожежної безпеки

Посадові особи органів державного нагляду з питань пожежної безпеки несуть відповідальність за неналежне виконання покладених на них обов'язків, відповідно до законодавства.

Відшкодування збитків, завданих порушенням законодавства про пожежну безпеку

Підприємства, установи, організації та громадяни зобов'язані відшкодувати збитки, завдані у зв'язку з порушенням ними протипожежних вимог, відповідно до законодавства.

Посадові особи та інші працівники, з вини яких підприємства, установи та організації понесли витрати, пов'язані з відшкодуванням завданих збитків, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством.

Порядок вирішення спорів

Спори з питань пожежної безпеки вирішуються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та органами державного нагляду з питань пожежної безпеки згідно з їх компетенцією, судами.

Спори з питань застосування протипожежних вимог стандартів, норм і правил вирішуються органами, що затвердили ці стандарти, норми і правила, разом з органами державного нагляду з питань пожежної безпеки.

Питання, пов'язані із знесенням, перенесенням, переплануванням будівель, побудованих з порушенням вимог пожежної безпеки, вирішуються місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, судами.

Громадський контроль за додержанням законодавства та інших нормативно-правових актів з питань пожежної безпеки здійснюється добровільною пожежною охороною та протипожежними об'єднаннями громадян у межах їх компетенції.



Розділ 8. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ

8.1. ОРГАНИ І ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Відповідно до Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” державний нагляд (контроль) – це діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, органів місцевого самоврядування, інших органів (органи державного нагляду (контролю)) в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, прийняттого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища.

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», “Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку”, “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», Кодексу цивільного захисту України іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами:

- пріоритетності безпеки у питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності;
- підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду відповідним органам державної влади;
- рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання;
- гарантування прав суб'єкту господарювання;
- об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду;
- наявності підстав, визначених законом, для здійснення державного нагляду;

- відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду;
- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду;
- невтручання органу державного нагляду у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;
- відповідальності органу державного нагляду та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;
- дотримання умов міжнародних договорів України;
- незалежності органів державного нагляду від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян;
- наявності одного органу державного нагляду у складі центрального органу виконавчої влади.

Загальні вимоги до здійснення державного нагляду

Державний нагляд (контроль) здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених підрозділів, або у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом.

Державний нагляд може здійснюватися комплексно кількома органами державного нагляду, якщо їх повноваження на здійснення чи участь у комплексних заходах передбачені законом. Такі заходи проводяться за спільним рішенням керівників відповідних органів державного нагляду.

Планові та позапланові заходи здійснюються в робочий час суб'єкта господарювання, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Виключно законами встановлюються:

- ◆ органи, уповноважені здійснювати державний нагляд у сфері господарської діяльності;
- ◆ види господарської діяльності, які є предметом державного нагляду
- ◆ повноваження органів державного нагляду щодо зупинення виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг;
- ◆ вичерпний перелік підстав для зупинення господарської діяльності;
- ◆ спосіб здійснення державного нагляду;
- ◆ санкції за порушення вимог законодавства і перелік порушень, які є підставою для видачі органом державного нагляду припису, розпорядження або іншого розпорядчого документа.

Орган державного нагляду не може здійснювати державний нагляд у сфері господарської діяльності, якщо закон прямо не уповноважує такий орган на здійснення державного нагляду) у певній сфері господарської діяльності та не визначає повноваження такого органу під час здійснення державного нагляду.

Зупинення виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг допускається за вмотивованим письмовим рішенням керівника органу державного нагляду чи його заступника.

Посадовій особі органу державного нагляду забороняється здійснювати державний нагляд щодо суб'єктів господарювання, з якими (або із службовими особами яких) посадова особа перебуває в родинних стосунках.

У разі якщо норма закону чи іншого нормативно-правового акта, виданого

відповідно до закону, припускає неоднозначне тлумачення прав і обов'язків суб'єкта господарювання або органу державного нагляду та його посадових осіб, рішення приймається на користь суб'єкта господарювання.

Органи державного нагляду та суб'єкти господарювання мають право фіксувати процес здійснення планового або позапланового заходу чи кожен окрему дію засобами аудіо- та відеотехніки, не перешкоджаючи здійсненню такого заходу.

Невиконання приписів, розпоряджень та інших розпорядчих документів органу державного нагляду тягне за собою застосування штрафних санкцій до суб'єкта господарювання згідно із законом.

Посадові особи органу державного нагляду з метою з'ясування обставин, які мають значення для повноти проведення заходу, здійснюють у межах повноважень, передбачених законом, огляд територій або приміщень, які використовуються для

проведення господарської діяльності, а також будь-яких документів чи предметів, якщо це передбачено законом.

Плановий чи позаплановий захід повинен здійснюватися у присутності керівника або його заступника, або уповноваженої особи суб'єкта господарювання.

Перед початком здійснення державного нагляду посадова особа органу державного нагляду вносить запис до відповідного журналу суб'єкта господарювання (за його наявності).

Діяльність органів державного нагляду, пов'язана зі збором інформації, метою якого є отримання відомостей про масові явища та процеси, що відбуваються у сфері господарської діяльності, не вважається заходами державного нагляду.

Під час здійснення державного нагляду (контролю) посадові особи органу державного нагляду зобов'язані зберігати комерційну таємницю суб'єкта господарювання.

Інформація, доступ до якої обмежено законом, одержана посадовою особою органу державного нагляду під час здійснення державного нагляду, може використовуватися виключно в порядку, встановленому законом.

Органи державного нагляду забезпечують спеціальний режим захисту та доступу до інформації, що є комерційною таємницею, згідно з вимогами закону.



8.2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Відповідно до Закону України “Про охорону праці” спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці у діючій структурі уряду є Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України). Саме на неї покладено організацію державного нагляду за охороною праці в Україні. Основними завданнями Держгірпромнагляду України є:

1) реалізація державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці, здійснення державного гірничого нагляду, охорони надр, промислової безпеки у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення,

державного ринкового нагляду у межах сфери своєї відповідальності, а також внесення пропозицій щодо її формування;

2) здійснення комплексного управління у сфері промислової безпеки, охорони праці, а також контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

3) організація та здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з питань:

- ◆ промислової безпеки, охорони праці, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю;

- ◆ геологічного вивчення надр, їх використання та охорони, а також використання і переробки мінеральної сировини;

- ◆ безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

- ◆ безпечного проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення;

- ◆ трубопровідного транспорту, функціонування ринку природного газу та діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами.

Відповідно до покладених на неї завдань у сфері контролю та наглядової діяльності Держгірпромнагляд України:

- ◆ готує та подає пропозиції щодо формування державної політики та визначення механізму її реалізації у сфері промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, геологічного вивчення, використання та охорони надр та у сфері, пов'язаній з діяльністю об'єктів підвищеної небезпеки та потенційно небезпечних об'єктів;

- ◆ здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

- ◆ здійснює у визначеному порядку державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства з охорони праці в частині безпечного ведення робіт, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, у тому числі з питань:

- ✓ будівництва, реконструкції та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, потенційно небезпечних об'єктів і виробництв;

- ✓ видобування вуглеводнів, їх транспортування, переробки та використання на підприємствах, в установах та організаціях;
- ✓ застосування технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;
- ✓ забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
- ✓ виготовлення, монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження, випробування і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;
- ✓ облаштування системами автоматичного контролю і управління технологічними процесами та станом виробничого середовища;
- ✓ проведення робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, а також утилізації зброї, звичайних видів боєприпасів, виробів ракетної техніки та палива, вибухових матеріалів військового призначення, окрім вибухових матеріалів, призначених для військового та спеціального використання;
- ✓ здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням та обліком, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків;
- ◆ *здійснює у встановленому порядку державний гірничий нагляд, у тому числі з питань:*
 - ◆ безпечного ведення гірничих робіт на підприємствах вугільної, гірничорудної та нерудної, нафтогазової промисловості під час будівництва та експлуатації, ліквідації або консервації гірничих об'єктів та підприємств, на об'єктах метробудівництва та підземних спорудах;
 - ◆ відповідності визначеним вимогам введення в експлуатацію розвіданих родовищ корисних копалин;
 - ◆ ведення робіт з геологічного вивчення надр під час дослідно-промислової розробки, їх використання та охорони, а також використання і переробки мінеральної сировини;
 - ◆ повноти вивчення родовищ корисних копалин, гірничотехнічних, інженерно-геологічних, гідрогеологічних та інших умов їх розробки, будівництва та експлуатації підземних споруд, захоронення в надрах шкідливих речовин і відходів виробництва;
 - ◆ виконання вимог з охорони надр під час ведення робіт з їх вивчення, визначення кондицій мінеральної сировини та експлуатації родовищ корисних копалин, відповідності розробки родовищ корисних копалин встановленим вимогам, повноти видобування оцінених запасів корисних копалин і наявних у них компонентів;
 - ◆ додержання визначеного порядку обліку запасів корисних копалин, обґрунтованості і своєчасності їх списання, правил проведення геологічних і маркшейдерських робіт під час розробки родовищ корисних копалин, правил та технологій переробки мінеральної сировини з метою забезпечення найповнішого видобування корисних компонентів;
 - ◆ відповідності визначеним вимогам та своєчасності здійснення заходів,

що гарантують безпеку людей, майна та навколишнього природного середовища, гірничих виробок і свердловин від шкідливого впливу робіт, пов'язаних із користуванням надрами;

- ◆ готовності державних воєнізованих гірничорятувальних служб та формувань і диспетчерських служб до локалізації та ліквідації наслідків аварій;

- ◆ здійснює державний нагляд за діяльністю Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань щодо:

- ✓ здійснення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих осіб, спричиненим умовами праці;

- ✓ фінансування та виконання загальнодержавної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- ◆ здійснює згідно із законодавством державний нагляд та контроль у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, у тому числі з:

- ✓ проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

- ✓ розроблення та впровадження планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій;

- ✓ проведення обов'язкового страхування цивільної відповідальності суб'єктів господарювання за шкоду, яка може бути заподіяна пожежами та аваріями на об'єктах підвищеної небезпеки, у тому числі пожежо-вибухонебезпечних об'єктів та об'єктів, господарська діяльність яких може призвести до аварій екологічного та санітарно-епідеміологічного характеру;

- ◆ бере участь у прийнятті в експлуатацію новозбудованих добувних і збагачувальних підприємств;

- ◆ здійснює державний контроль з питань:

- ✓ відповідності вимогам віднесення вугільних шахт, які небезпечні через наявність газу, можливість раптових викидів, гірських ударів, до відповідних категорій;

- ✓ ведення гірничих робіт на підприємствах вугільної, гірничорудної і нерудної промисловості;

- ◆ здійснює нагляд за дотриманням умов спеціальних дозволів на користування надрами в частині державного гірничого нагляду;

- ◆ здійснює державний ринковий нагляд у межах сфери своєї відповідальності;

- ◆ здійснює контроль за дотриманням вимог технічних регламентів, а саме: засобів індивідуального захисту, безпеки простих посудин високого тиску, ліфтів, канатних доріг для перевезення пасажирів, знаків безпеки і захисту здоров'я працівників, безпеки обладнання, що працює під тиском;

- ◆ погоджує:

- ✓ питання ліквідації та консервації гірничодобувних об'єктів або їх ділянок, контролює відповідність визначеним вимогам віднесення вугільних шахт, що небезпечні через наявність газу, можливість раптових викидів,

гірських ударів, до відповідних категорій;

✓ питання консервації та ліквідації гірничих об'єктів та інших споруд, пов'язаних із користуванням надрами, відповідно до визначеного порядку;

◆ веде державний облік ділянок надр, наданих для будівництва та експлуатації підземних споруджень та інших цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин;

◆ здійснює у межах своєї компетенції нагляд за проведенням робіт із розробки родовищ корисних копалин і будівництва підземних споруд, виконанням заходів із запобігання виникненню та усунення небезпечного впливу гірничих робіт на технічний стан будинків і споруд, а також за додержанням визначеного порядку забудови площ залягання корисних копалин, обсягів перероблюваної сировини, обґрунтованістю і своєчасністю їх списання;

◆ організовує проведення:

✓ експертизи проектної документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із забезпечення безпеки під час поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

✓ державної технічної експертизи безпеки проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації гірських гірничих підприємств, експертизи проектів з протиаварійного захисту гірських гірничих підприємств;

◆ здійснює інші повноваження, визначені Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України законами України та покладені на неї Президентом України.

Держгірпромнагляд України у своїй діяльності керується Конституцією (254к/96-ВР) та законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства надзвичайних ситуацій України (МНС України), іншими актами законодавства України, дорученнями Президента України та Міністра, а також Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України затверджено Указом Президента України від 6 квітня 2011 року N 408/2011.

Держгірпромнагляд України для виконання покладених на неї завдань має право в установленому порядку:

1) залучати до виконання окремих робіт, участі у вивченні окремих питань учених і фахівців (за їх згодою), працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади;

2) одержувати інформацію, документи і матеріали від державних органів та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій усіх форм власності та їх посадових осіб;

3) скликати наради, створювати комісії та робочі групи;

4) користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державними, в тому числі урядовими, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами;

5) безперешкодно здійснювати заходи державного нагляду суб'єктів господарювання, а також об'єктів виробництва фізичних осіб у присутності роботодавця або його представника з питань додержання законодавства, що

належать до її компетенції;

6) визначати обсяги та періодичність проведення заходів державного нагляду (контролю) у межах компетенції;

7) одержувати від роботодавців і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та про вжиття заходів щодо їх усунення;

8) здійснювати комплексні перевірки за участю інших органів державного нагляду;

9) видавати у визначеному порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові до виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у сфері промислової безпеки, охорони праці, геологічного вивчення, використання, охорони надр та безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

10) видавати у визначеному законодавством порядку рішення на підставі матеріалів за результатами проведення технічного розслідування обставин та причин виникнення аварій, пов'язаних із використанням газу в побуті, які обов'язкові до виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та громадянами;

11) зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, ділень, робочих місць, будівель, споруд, приміщень та інших виробничих об'єктів, виготовлення та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва, виконання певних робіт, у тому числі пов'язаних з користуванням надрами, застосуванням нових небезпечних речовин, реалізацію продукції шляхом видачі розпорядчого документа про заборону зазначеного у випадках, передбачених законодавством, а також анулювати видані дозволи і ліцензії до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників;

12) притягати у межах компетенції до адміністративної відповідальності посадових осіб, працівників і громадян за порушення законодавства;

13) притягати за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, до сплати штрафу;

14) надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення осіб до відповідальності, встановленої законом;

15) надсилати подання про зупинення та анулювання дії спеціальних дозволів на користування надрами;

16) представляти Кабінет Міністрів України за його дорученням у міжнародних організаціях та під час укладення міжнародних договорів;

17) залучати до виконання окремих робіт, участі у вивченні окремих

питань учених і фахівців, у тому числі на договірній основі, працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади;

18) залучати вчених, спеціалістів органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), представників громадських організацій (за згодою) до розгляду питань, що належать до її компетенції;

19) скликати у визначеному порядку наради з питань, що належать до її компетенції;

20) утворювати за погодженням з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади комісії, експертні та робочі групи;

21) організовувати і провадити видавничу діяльність з метою висвітлення державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду;

22) заслуховувати звіти посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій з питань промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, геологічного вивчення, використання та охорони надр, безпеки поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

23) здійснювати захист своїх прав та законних інтересів у суді.

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

Перевірки можна проводити в плановому чи позаплановому порядку на окремо визначених або групі підприємств (об'єктів), установ, організацій, в адміністративних районах, містах тощо. Необхідність проведення планових перевірок встановлює структурний підрозділ з урахуванням специфічних особливостей, стану промислової безпеки та безпеки праці виробництв.

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

- росту виробничого травматизму;
- допущення аварії або групового чи смертельного нещасного випадку;
- невиконання роботодавцем вимог раніше виданого припису;
- надходження скарги;
- ненадходження інформації щодо усунення недоліків, вказаних у приписі;

запровадження в системі Держгірпромнагляду особливого режиму нагляду.

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

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

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

Держгірпромнагляд України здійснює свої повноваження безпосередньо та через свої територіальні органи в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, у місті обласного значення Кривий Ріг. У процесі виконання покладених на неї завдань Держгірпромнагляд України взаємодіє в установленому порядку з іншими органами виконавчої влади, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, з органами місцевого самоврядування, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також підприємствами, установами, організаціями. У межах своїх повноважень, на основі і на виконання Конституції (254к/96-ВР) та законів України, актів і доручень Президента України, актів Кабінету Міністрів України вона видає накази організаційно-розпорядчого характеру, які підписуються Головою Держгірпромнагляду України.

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



8.3. СТРУКТУРА ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Держгірпромнагляд здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворенні в установленому порядку структурні підрозділи: управління і відділи центрального апарату Комітету, територіальні управління та державні інспекції, на які покладено функції державного нагляду за охороною праці в Україні. Структуру побудови органів Держгірпромнагляду наведено на рисунку 8.1.

Держгірпромнагляд України очолює Голова, якого призначає на посаду за поданням Прем'єр-міністра України, внесеним на підставі пропозицій Міністра, та звільняє з посади Президент України.

Для погодженого вирішення питань, що належать до компетенції Держгірпромнагляду України, обговорення найважливіших напрямів її діяльності утворюється колегія у складі Голови Держгірпромнагляду України (голова колегії), його першого заступника та заступника за посадою, визначених Міністром посадових осіб МНС України. У разі потреби до складу колегії можуть входити керівники структурних підрозділів Держгірпромнагляду України, а також у встановленому порядку інші особи. Рішення колегії вводяться в дію наказами Держгірпромнагляду України.

Для розгляду пропозицій щодо основних напрямів діяльності

Держгірпромнагляду України, обговорення найважливіших проблем та інших питань Держгірпромнагляд України може утворювати науково-технічну раду, постійні або тимчасові консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи.

Рішення про утворення чи ліквідацію колегії, постійних або тимчасових консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів, їх кількісний і персональний склад, положення про них затверджуються Головою Держгірпромнагляду України.

Основними робочими органами Держгірпромнагляду є територіальні управління та державні інспекції охорони праці.

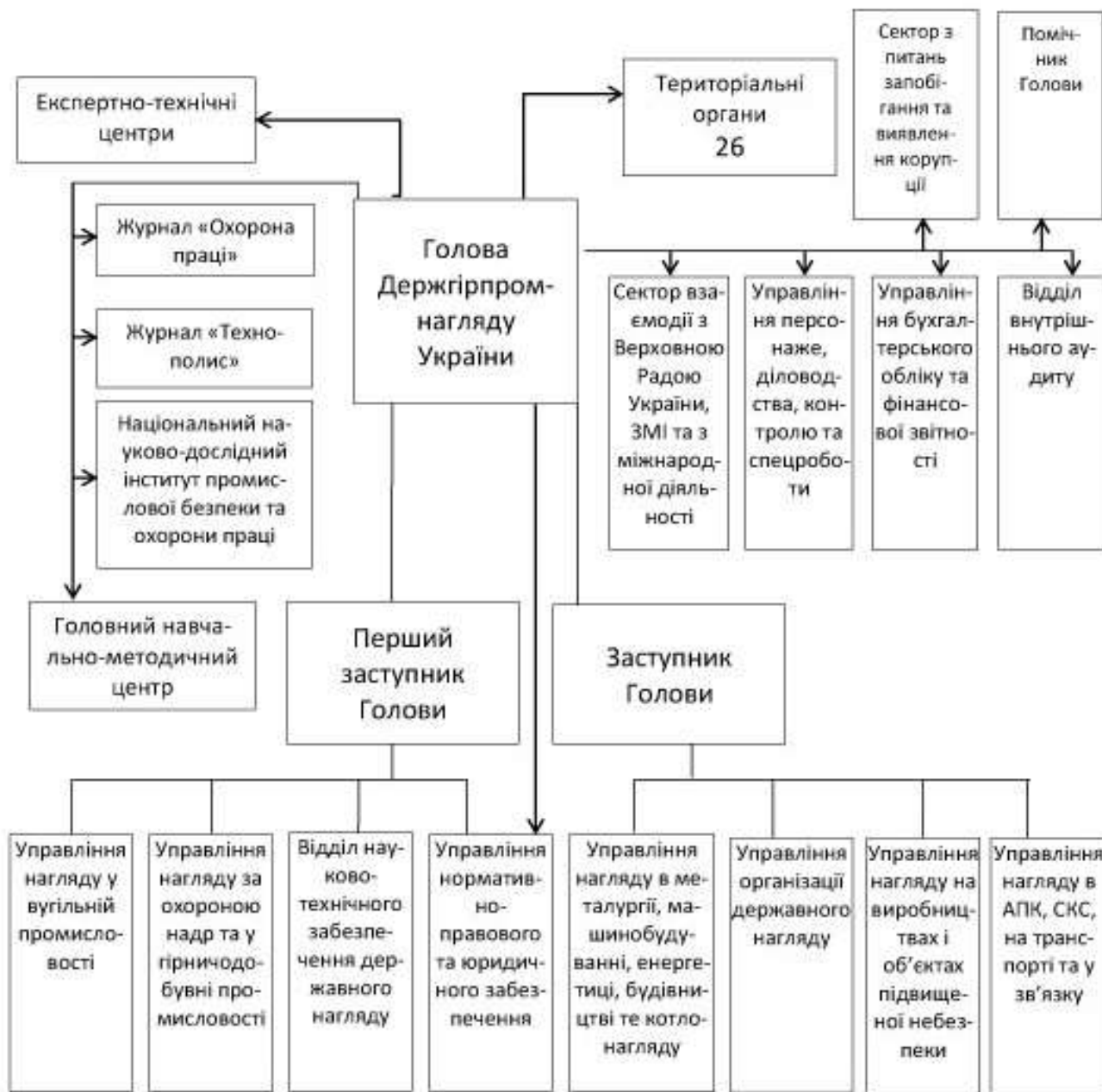


Рис.1 Структура Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України



8.4. ПРАВА, ОBOB'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Посадові особи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці мають право:

- безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти) та здійснювати перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

- видавати роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Рішення посадових осіб спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці за необхідності обґрунтовуються результатами роботи та висновками експертно-технічних центрів, дослідних, випробувальних лабораторій та інших підрозділів (груп) технічної підтримки, що функціонують у складі органів державного нагляду за охороною праці відповідно до завдань інспекційної служби або створюються і діють згідно із законодавством як незалежні експертні організації.

Працівники правоохоронних органів надають допомогу посадовим особам органів державного нагляду у виконанні ними службових обов'язків та вживають заходів щодо припинення незаконних дій осіб, які перешкоджають виконувати ці обов'язки, вдаються до погроз, шантажу, нанесення тілесних ушкоджень посадовим особам органів державного нагляду або членам їх сімей, завдають шкоди їх майну.

Органи державного нагляду та їх посадові особи під час здійснення заходів державного нагляду зобов'язані:

- повно, об'єктивно та неупереджено здійснювати державний нагляд у межах повноважень, передбачених законом;
- дотримуватися ділової етики у взаємовідносинах із суб'єктами господарювання;
- не втручатися і не перешкоджати здійсненню господарської діяльності під час здійснення заходів державного нагляду, якщо це не загрожує життю та здоров'ю людей, не спричиняє небезпеки виникнення техногенних ситуацій і пожеж;
- забезпечувати нерозголошення комерційної таємниці суб'єкта господарювання, що стає доступною посадовим особам у ході здійснення державного нагляду;
- ознайомити керівника суб'єкта господарювання або його заступника, або уповноважену ним особу з результатами державного нагляду в строки, передбачені законом;
- надавати суб'єкту господарювання консультаційну допомогу щодо здійснення державного нагляду.

Посадові особи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці є державними службовцями, і на них поширюється дія Закону України “Про державну службу”. Вони несуть відповідальність згідно із законом за:

- виконання покладених на них обов'язків;
- невиконання вимог законодавства, а також завдання неправомірними діями збитків суб'єкту господарювання.

Суб'єкт господарювання має право звернутися до відповідного центрального органу виконавчої влади або до суду щодо оскарження рішень органів державного нагляду. У разі надходження такого звернення суб'єкта господарювання відповідний центральний орган виконавчої влади зобов'язаний його розглянути.



8.5. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Заходи зі здійснення державного нагляду проводяться у плановому та позаплановому порядку.

Планові заходи проводяться відповідно до річних або кварталних планів, які затверджуються органом державного нагляду. Орган державного нагляду визначає у віднесеній до його відання сфері критерії, за якими визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду.

Періодичність проведення планових заходів затверджуються Кабінетом Міністрів України за поданням органу державного нагляду. Переліки питань для здійснення планових заходів визначаються органом державного нагляду і затверджуються його наказом.

У межах переліку питань кожен орган державного нагляду залежно від цілей заходу має визначити ті питання, щодо яких буде здійснюватися державний нагляд. Уніфіковані форми актів, в яких передбачається перелік таких питань, затверджуються органом державного нагляду і публікуються в мережі Інтернет.

Орган державного нагляду оприлюднює критерії та періодичність проведення планових заходів із здійснення державного нагляду шляхом розміщення інформації в мережі Інтернет.

Щорічно до 1 квітня орган державного нагляду готує звіт про виконання річного плану (квартальних планів) державного нагляду суб'єктів господарювання за попередній рік і оприлюднює його в мережі Інтернет.

Органи державного нагляду здійснюють планові заходи з державного нагляду за умови письмового повідомлення суб'єкта господарювання про проведення планового заходу не пізніше як за десять днів до дня здійснення цього заходу.

Повідомлення повинно містити:

- дату початку та дату закінчення здійснення планового заходу;
- найменування юридичної особи або прізвище, ім'я та по батькові фізичної особи - підприємця, щодо діяльності яких здійснюється захід;
- найменування органу державного нагляду.

Повідомлення надсилається рекомендованим листом чи телефонограмою за рахунок коштів органу державного нагляду або вручається особисто керівнику чи уповноваженій особі суб'єкта господарювання під розписку.

Суб'єкт господарювання має право не допускати посадову особу органу державного нагляду до здійснення планового заходу в разі неодержання повідомлення про здійснення планового заходу.

Строк здійснення планового заходу не може перевищувати п'ятнадцяти робочих днів, а для суб'єктів малого підприємництва – п'яти робочих днів, якщо інше не передбачено законом.

Нижче наведено перелік основних питань для перевірки стану охорони праці в організації, а також нормативні документи, які регламентують відповідні вимоги.

1. Забезпеченість працівників засобами індивідуального захисту

(«Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту»)

- Наявність у працівників та правильність використання ними спецодягу, спецвзуття та запобіжних засобів .
- Дотримання типових норм видачі спецодягу та запобіжних засобів .
- Наявність карток обліку видачі спецодягу та підпису інженера з охорони праці в них.

2. Дотримання вимог пожежної безпеки

(«Правила пожежної безпеки в Україні»)

- На підприємстві повинні бути розроблені та затверджені роботодавцем інструкції про заходи пожежної безпеки .
- У цехах, лабораторіях та адміністративних приміщеннях повинні бути вивішені плани евакуації працівників на випадок пожежі.

- Територія підприємств, повинна постійно утримуватися в чистоті та систематично очищатися від сміття, відходів виробництва, тари .
- Основні дороги, проїзди, проходи повинні мати тверде покриття.
- Проїзди та проходи через залізничні колії повинні мати суцільні настили на рівні голівок рейок. Стоянка вагонів без локомотивів на переїздах забороняється.
- Ворота в'їзду на територію підприємства, які відчиняються за допомогою електроприводу, повинні мати пристрої, які дозволяють відчиняти їх вручну.
- Усі будівлі, приміщення і споруди повинні своєчасно очищатися від горючого сміття, відходів виробництва і постійно утримуватися в чистоті.
- На вхідних воротах (дверях), що ведуть у пожежовибухонебезпечні приміщення, повинна бути нанесена інформація про вибухопожежну небезпеку та клас зони електричної небезпеки.
- Розміщення фарбувальних дільниць у багатоповерхових приміщеннях дозволяється біля зовнішніх стін верхніх поверхів.
- Розміщення вибухонебезпечних виробництв у підвальних та цокольних поверхах не дозволяється.
- Не дозволяється використовувати горища, технічні поверхи й приміщення (у т. ч. вентиляційні камери, електрощитові) під виробничі дільниці, для зберігання продукції, устаткування, меблів та інших предметів
- Необхідно, щоб сходові марші і площадки мали справні огорожі із поручнями, які не повинні зменшувати встановлену будівельними нормами ширину сходових маршів і площадок.
- Забороняється застосовувати не калібровані плавкі вставки.
- Переносні світильники повинні бути обладнані скляними ковпаками та захисними сітками
- Місце з'єднання вентиляційної установки м'якою вставкою з повітропроводом повинно перемикатися металевим провідником, для забезпечення заземлення повітропроводу.
- Забороняється використовувати вогнегасники з пошкодженими пломбами та простроченим терміном зарядки.
- На підприємстві повинні бути затверджені графіки планово-запобіжних ремонтів обладнання.
- Склади для зберігання балонів повинні бути захищені від попадання сонячних променів.
- При проведенні фарбувальних робіт вибухонебезпечною є зона у радіусі 5 м.

3. Дотримання правил безпеки при експлуатації обладнання

(«Технічний регламент з підтвердження відповідності безпеки машин і механізмів»)

Наявність засобів колективного захисту, що забезпечують безпеку виробничого обладнання та технологічних процесів

4. Дотримання правил безпеки при експлуатації котлів

(«Правила будови і безпечної експлуатації парових та водогрійних котлів», «Правила будови та безпечної експлуатації парових котлів, що працюють під тиском не більше 0,07 МПа (0,7 кгс/см²), водогрійних котлів та

водопідігрівачів з температурою нагріву води не вище 115°C

5. Дотримання правил безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском

(«Правила будови та безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском»)

– Наявність паспортів та записів у них прізвища відповідального за справний стан та безпечну експлуатацію посудини.

– Наявність навченого та атестованого обслуговуючого персоналу, періодична перевірка їх знань.

– Наявність та справність манометрів.

– Стан запобіжних клапанів.

– Справність покажчика рівня рідини.

– Наявність на запірній арматурі маркування та позначень напрямку їх відкривання та закривання.

– Своєчасність проведення опосвідчень та випробувань, наявність відміток у паспортах та на посудині.

6. Дотримання правил безпеки у газовому господарстві

(«Правила безпеки систем газопостачання України»)

– Своєчасність навчання та перевірки знань осіб, які експлуатують газові установки та прилади.

– Наявність положення – інструкції з організації і проведення контролю за безпечною експлуатацією газового господарства.

– Наявність Плану локалізації та ліквідації можливих аварій у системі газопостачання.

– Наявність паспорту на газове господарство.

– Наявність агрегатного та експлуатаційного журналів газових установок та їх ведення.

– Наявність затвердженого графіка технічного обслуговування та ремонту газових установок.

– Проведення огляду газового господарства з періодичністю 1 раз на 2 роки.

– Правильність кріплення гумотканинних рукавів на штуцері (не допускається кріпити їх проволокою).

– Розміщення балонів (не допускається їх розміщувати на проходах).

– Відповідність манометрів вимогам правил.

7. Дотримання вимог електробезпеки

(«Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів»)

– Наявність засобів електрозахисту та їх справність.

– Навченість електротехнічного персоналу.

– Закриття електрощитів, збірок на ключ. Наявність у електрощитах схем підключеного обладнання.

– Дотримання порядку виконання робіт за нарядами-допусками та розпорядженнями і наявність журналу видачі нарядів та розпоряджень.

– Наявність затвердженого переліку робіт, що виконуються в порядку поточної експлуатації.

– Порядок зберігання переносних заземлень.

– Дотримання порядку експлуатації вибухозахищеного обладнання та наявність паспортів на нього, проведення зовнішніх оглядів і ведення спеціального журналу.

– Своєчасність проведення вимірювань повного опору петлі фаза-нуль .

– Своєчасність проведення вимірювань опору заземлення та опору ізоляції.

Наявність акта опосвідчення стану безпеки.

8. Дотримання правил безпеки при експлуатації комп'ютерів

(«Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин»)

– Обладнання робочих місць.

– Навченість персоналу з охорони праці, проходження ним медогляду.

Також за потребою перевіряються на відповідність діючим нормам і інші показники.

Підставами для здійснення позапланових заходів є:

- подання суб'єктом господарювання письмової заяви до відповідного органу державного нагляду про здійснення заходу державного нагляду за його бажанням;

- виявлення та підтвердження недостовірності даних, заявлених у документах обов'язкової звітності, поданих суб'єктом господарювання;

- перевірка виконання суб'єктом господарювання приписів, розпоряджень або інших розпорядчих документів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення планових заходів органом державного нагляду;

- звернення фізичних та юридичних осіб про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства. Позаплановий захід у цьому разі здійснюється тільки за наявності згоди центрального органу виконавчої влади на його проведення;

- неподання у встановлений термін суб'єктом господарювання документів обов'язкової звітності без поважних причин, а також письмових пояснень про причини, які перешкоджали поданню таких документів.

Під час проведення позапланового заходу з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення державного нагляду.

Проведення позапланових заходів з інших підстав, крім передбачених цією статтею, забороняється.

Суб'єкт господарювання повинен ознайомитися з підставою проведення позапланового заходу з наданням йому копії відповідного документа.

Строк здійснення позапланового заходу не може перевищувати десяти робочих днів, а щодо суб'єктів малого підприємництва – двох робочих днів, якщо інше не передбачено законом.



8.6. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Відповідно до покладених на нього завдань орган державного нагляду за охороною праці здійснює діяльність за наступними напрямками:

1) готує та подає пропозиції щодо формування державної політики та визначення механізму її реалізації у сфері промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, геологічного вивчення, використання та охорони надр та у сфері, пов'язаній з діяльністю об'єктів підвищеної небезпеки та потенційно небезпечних об'єктів;

2) бере у межах компетенції участь у розробленні проектів Державного бюджету України, Державної програми економічного та соціального розвитку України, Програми діяльності Кабінету Міністрів України, державних програм економічного розвитку щодо геологічного вивчення, використання та охорони надр, видобування корисних копалин, а також у формуванні державного фонду надр, введенні в експлуатацію новозбудованих видобувних та збагачувальних підприємств, а також підземних споруд, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин;

3) бере участь у здійсненні державного управління у сфері геологічного вивчення, використання та охорони надр, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами;

4) здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

5) опрацьовує за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, всеукраїнських об'єднань роботодавців і професійних спілок проекти загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання, бере участь у розробленні та виконанні інших державних і галузевих програм;

6) здійснює у визначеному порядку державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства з охорони праці в частині безпечного ведення робіт, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, у тому числі з питань:

✓ будівництва, реконструкції та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, потенційно небезпечних об'єктів і виробництв;

✓ видобування вуглеводнів, їх транспортування, переробки та використання на підприємствах, в установах та організаціях;

✓ застосування технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;

✓ забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту;

✓ виготовлення, монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження, випробування і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва;

✓ облаштування системами автоматичного контролю і управління технологічними процесами та станом виробничого середовища;

✓ проведення робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, а також утилізації зброї, звичайних видів боєприпасів, виробів ракетної техніки та палива, вибухових матеріалів військового призначення, окрім вибухових матеріалів, призначених для військового та спеціального використання;

7) проводить розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам;

8) проводить технічне розслідування обставин та причин виникнення аварій, пов'язаних з використанням газу в побуті;

9) здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням та обліком, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків;

10) бере участь у розслідуванні обставин і причин аварій, розкрадання та втрат вибухових матеріалів, приймає за матеріалами зазначеного розслідування у межах своєї компетенції відповідні рішення;

11) здійснює у встановленому порядку державний гірничий нагляд, у тому числі з питань:

✓ безпечного ведення гірничих робіт на підприємствах вугільної, гірничорудної та нерудної, нафтогазової промисловості під час будівництва та експлуатації, ліквідації або консервації гірничих об'єктів та підприємств, на об'єктах метробудівництва та підземних спорудах;

✓ відповідності визначеним вимогам введення в експлуатацію розвіданих родовищ корисних копалин;

✓ ведення робіт з геологічного вивчення надр під час дослідно-промислової розробки, їх використання та охорони, а також використання і переробки мінеральної сировини;

✓ повноти вивчення родовищ корисних копалин, гірничотехнічних, інженерно-геологічних, гідрогеологічних та інших умов їх розробки, будівництва та експлуатації підземних споруд, захоронення в надрах шкідливих речовин і відходів виробництва;

✓ виконання вимог з охорони надр під час ведення робіт з їх вивчення, визначення кондицій мінеральної сировини та експлуатації родовищ корисних копалин, відповідності розробки родовищ корисних копалин встановленим вимогам, повноти видобування оцінених запасів корисних копалин і наявних у них компонентів;

✓ додержання визначеного порядку обліку запасів корисних копалин, обґрунтованості і своєчасності їх списання, правил проведення геологічних і маркшейдерських робіт під час розробки родовищ корисних копалин, правил та

технологій переробки мінеральної сировини з метою забезпечення найповнішого видобування корисних компонентів;

✓ відповідності визначеним вимогам та своєчасності здійснення заходів, що гарантують безпеку людей, майна та навколишнього природного середовища, гірничих виробок і свердловин від шкідливого впливу робіт, пов'язаних із користуванням надрами;

✓ готовності державних воєнізованих гірничорятувальних служб та формувань і диспетчерських служб до локалізації та ліквідації наслідків аварій;

12) здійснює державний нагляд за діяльністю Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань щодо:

✓ здійснення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих осіб, спричиненим умовами праці;

✓ фінансування та виконання загальнодержавної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

13) здійснює згідно із законодавством державний нагляд та контроль у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, у тому числі з:

✓ проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

✓ розроблення та впровадження планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій;

проведення обов'язкового страхування цивільної відповідальності суб'єктів господарювання за шкоду, яка може бути заподіяна пожежами та аваріями на об'єктах підвищеної небезпеки, у тому числі пожежо-вибухонебезпечних об'єктів та об'єктів, господарська діяльність яких може призвести до аварій екологічного та санітарно-епідеміологічного характеру;

14) бере участь у прийнятті в експлуатацію новозбудованих добувних і збагачувальних підприємств;

15) здійснює державний контроль з питань:

✓ відповідності вимогам віднесення вугільних шахт, які небезпечні через наявність газу, можливість раптових викидів, гірських ударів, до відповідних категорій;

✓ ведення гірничих робіт на підприємствах вугільної, гірничорудної і нерудної промисловості;

16) здійснює нагляд за дотриманням умов спеціальних дозволів на користування надрами в частині державного гірничого нагляду;

17) здійснює державний ринковий нагляд у межах сфери своєї відповідальності;

18) здійснює контроль за дотриманням вимог технічних регламентів, а саме: засобів індивідуального захисту, безпеки простих посудин високого тиску, ліфтів, канатних доріг для перевезення пасажирів, знаків безпеки і захисту здоров'я працівників, безпеки обладнання, що працює під тиском;

19) погоджує:

✓ питання ліквідації та консервації гірничодобувних об'єктів або їх ділянок, контролює відповідність визначеним вимогам віднесення вугільних шахт, що небезпечні через наявність газу, можливість раптових викидів, гірських ударів, до відповідних категорій;

✓ питання консервації та ліквідації гірничих об'єктів та інших споруд, пов'язаних із користуванням надрами, відповідно до визначеного порядку;

20) веде державний облік ділянок надр, наданих для будівництва та експлуатації підземних споруджень та інших цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин;

21) здійснює у межах своєї компетенції нагляд за проведенням робіт із розробки родовищ корисних копалин і будівництва підземних споруд, виконанням заходів із запобігання виникненню та усунення небезпечного впливу гірничих робіт на технічний стан будинків і споруд, а також за дотриманням визначеного порядку забудови площ залягання корисних копалин, обсягів перероблюваної сировини, обґрунтованістю і своєчасністю їх списання;

22) організовує проведення:

✓ експертизи проектної документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із забезпечення безпеки під час поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

✓ державної технічної експертизи безпеки проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації гірських гірничих підприємств, експертизи проектів з протиаварійного захисту гірських гірничих підприємств;

23) веде державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, державний реєстр об'єктів підвищеної небезпеки, державний облік ділянок надр, наданих для цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин, у тому числі для будівництва та експлуатації підземних споруд;

24) здійснює відомчу реєстрацію та веде облік великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів, що не підлягають експлуатації на вулично-дорожній мережі загального користування; визначає порядок проведення державного технічного огляду цих засобів;

25) реєструє підймальні споруди (вантажопідймальні крани та машини, ліфти, ескалатори, канатні дороги, підйомники, фунікулери тощо), парові та водогрійні котли, посудини, що працюють під тиском, трубопроводи пари та гарячої води, об'єкти нафтогазового комплексу та інші об'єкти;

26) реєструє декларації безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

27) видає у передбачених законодавством випадках:

✓ ліцензії на виробництво вибухових матеріалів промислового призначення та контролює дотримання ліцензійних умов;

✓ дозволи на право проведення вибухових робіт і виготовлення засобів їх механізації;

✓ свідоцтва на придбання і зберігання вибухових матеріалів промислового призначення;

✓ дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та контролює дотримання умов дії дозволів;

✓ гірничі відводи для розробки родовищ корисних копалин загальнодержавного значення, будівництва та експлуатації підземних споруд та інших цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин;

✓ свідоцтва про державну реєстрацію об'єктів підвищеної небезпеки;

28) визначає порядок проведення навчання і перевірки знань з питань промислової безпеки, охорони праці посадових осіб та інших працівників, здійснює нагляд за дотриманням вимог цього порядку;

29) визначає вимоги до працівників, які здійснюють керівництво вибуховими роботами, та контролює організацію навчання працівників у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

30) надає у визначеному порядку гірничі відводи для розробки родовищ корисних копалин загальнодержавного значення, будівництва та експлуатації підземних споруд для інших цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин;

31) здійснює функції з управління об'єктами державної власності, що належать до сфери її управління;

32) організовує за участю експертно-технічних центрів державних підприємств, установ і організацій, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці та належать до сфери управління Держгірпромнагляду України, проведення експертної оцінки стану безпеки промислового виробництва, технологій та об'єктів підвищеної небезпеки;

33) визначає уповноважені організації у сфері проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

34) забезпечує проведення та здійснює в межах своїх повноважень науково-методичне забезпечення, координацію наукових досліджень (науково-дослідних робіт) у сфері промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду та безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

35) бере участь у державній експертизі інвестиційних програм і проектів будівництва відповідно до вимог законодавства;

36) бере участь в організації проведення експертизи проектів будівництва (реконструкції, технічного переоснащення) підприємств і виробничих об'єктів, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працівників на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та промислової безпеки;

37) бере участь у прийнятті в експлуатацію об'єктів соціально-культурного та промислового призначення, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

38) погоджує:

✓ проекти стандартів, технічних регламентів і технічних умов, інші документи на засоби праці та виробництва, технологічні процеси;

✓ проекти проведення дослідно-промислового видобування корисних копалин, проекти і щорічні плани їх видобування та переробки, а також проекти будівництва підземних споруд щодо додержання вимог Гірничого

закону України, законодавства з промислової безпеки, охорони праці та охорони надр;

✓ документацію на забудову площ залягання корисних копалин загальнодержавного значення;

✓ типові навчальні плани і програми навчальних дисциплін “Охорона праці”, “Основи охорони праці”, “Охорона праці в галузі” тощо;

✓ типові навчальні плани та програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці;

✓ проекти планів розвитку гірничих робіт щодо охорони надр, їх безпечного ведення, а також норми відбору, втрат корисних копалин на підприємствах, що видобувають тверді, рідкі та газоподібні корисні копалини;

✓ видачу спеціальних дозволів на користування надрами;

✓ проекти гірничих підприємств щодо запобігання шкідливому впливу гірничих робіт на життя та здоров'я населення, а також захисту об'єктів, розташованих на гірничому відводі, від шкідливого впливу гірничих робіт під час підробки цих об'єктів гірничими роботами;

39) організовує (якщо характер і ступінь небезпеки це зумовлюють) проведення органами виконавчої влади та суб'єктами господарювання випробувань устаткування та матеріалів, технічного огляду устаткування, незалежної експертизи проектно-конструкторської документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із промислової безпеки та охорони праці;

40) готує та подає у визначеному порядку пропозиції щодо призначення органів з оцінки відповідності;

41) організовує роботу з підготовки, атестації та сертифікації фахівців з неруйнівного контролю, системи управління охороною праці та сертифікації засобів індивідуального захисту працівників;

42) бере участь у державній експертизі інвестиційних програм і проектів будівництва відповідно до вимог законодавства;

43) бере участь у роботі з удосконалення системи обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до її компетенції;

44) здійснює у визначеному порядку міжнародне співробітництво з питань, що належать до її компетенції, вивчає, узагальнює та поширює досвід іноземних держав, бере участь у підготовці та укладенні міжнародних договорів, залученні та координації міжнародної технічної допомоги, представляє у визначеному порядку інтереси України у міжнародних організаціях;

45) формує державне замовлення на науково-дослідні роботи з питань охорони праці, промислової безпеки, безпечного ведення робіт, здійснення державного гірничого нагляду, геологічного вивчення, використання та охорони надр і поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, об'єктами підвищеної небезпеки, контролює виконання державного замовлення;

46) приймає у визначеному законодавством порядку рішення про утворення, реорганізацію і ліквідацію підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління;

47) здійснює в установленому порядку внутрішній фінансовий контроль за роботою підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління;

48) розглядає у визначеному порядку звернення громадян з питань, що належать до її компетенції, та вживає у межах своїх повноважень заходів щодо вирішення порушених у зверненнях питань;

49) забезпечує у межах повноважень, визначених законодавством, виконання завдань мобілізаційної підготовки;

50) забезпечує у межах своїх повноважень реалізацію державної політики стосовно державної таємниці, здійснює контроль за її збереженням у центральному апараті Держгірпромнагляду України, на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери її управління;

51) забезпечує оприлюднення інформації про свою діяльність, здійснює заходи з налагодження діалогу Держгірпромнагляду України з громадськістю та створення умов для участі громадян у процесі формування та реалізації державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці, гірничого нагляду та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

52) проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань, що належать до її компетенції;

53) вживає заходів щодо створення та розвитку інформаційних систем і ресурсів Держгірпромнагляду України;

54) провадить у межах своїх повноважень у визначеному порядку видавничу діяльність та організовує проведення виставок;

55) забезпечує у межах повноважень, визначених законодавством, заходи щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення;

56) узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерств та в установленому порядку подає їх Міністру;

57) бере участь у проведенні соціального діалогу та взаємодії із всеукраїнськими професійними спілками і організаціями роботодавців з питань розроблення і реалізації державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці, здійснення державного гірничого нагляду, охорони надр, промислової безпеки у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

58) здійснює інші повноваження, визначені законами України та покладені на неї Президентом України.



8.7. ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці (ст. 41 Закону України „Про охорону праці”), здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Згідно із Законом України “Про права Профспілок, їх права та гарантії діяльності” профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

Відповідно до Закону України „Про охорону праці” представники профспілок беруть участь у вирішенні таких основних питань:

- в опрацюванні національної, галузевих і регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища а також відповідних угод з питань покращення умов і безпеки праці;

- в опрацюванні державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;

- в опрацюванні власником комплексних заходів для досягненні встановлених нормативів з охорони праці;

- у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань, у том числі спеціальних розслідуваннях за участю фахівців з охорони праці вищих профорганів, у розробці заходів щодо їх попередження;

- у підготовці разом з власником подання про визначення і затвердження трудовим колективом порядку оплати та розмірі одноразової допомоги працівникам, які потерпіли на виробництві а також про порядок зменшення цієї допомоги за наявності вини працівника у нещасному випадку;

- у розробці пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці колективного договору;

- в організації соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань у порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором);

- у визначенні Кабінетом Міністрів України порядку перегляд і збільшення тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці;

- у роботі комісій з питань охорони праці підприємств, з атестації посадових осіб на знання ними нормативних актів про охорону праці, з приймання в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення на відповідність їх вимогам нормативних актів про охорону праці, з атестації робочих місць за умовами праці.

Безпосередніми виконавцями функцій профспілок на підприємствах, згідно з Законом України “Про охорону праці”, є профспілковий комітет, його комісія з питань охорони праці, цехові комітети, профгрупи і громадські інспектори з охорони праці. Функції і обов'язки цих громадських формувань і їх права викладені у відповідних положеннях, затверджених президією Федерації

профспілок України від 20 вересня 1994 р.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників, профспілки мають право вимагати від роботодавців негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Крім того, профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці. Для здійснення цих функцій профспілки, їхні об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям подання, які є обов'язковими для розгляду роботодавцями, та одержувати від них аргументовані відповіді (ст. 21 Закону).

Профспілкові комітети підприємств, установ і організацій мають право створювати комісії з питань охорони праці, порядок організації і діяльності яких передбачений Положенням про комісію з питань охорони праці профспілкового комітету підприємства, затвердженим постановою Президії Федерації профспілок України від 20 вересня 1994 р. (Більш детально про комісію з питань охорони ідеться у п. 8.2.)

Відповідно до Положення про громадського інспектора з охорони праці, затвердженого постановою Президії Федерації профспілок України від 20 вересня 1994 р. громадський інспектор з охорони праці виконує громадський контроль за умовами праці та побуту, додержанням правил і норм охорони праці на робочих місцях, виконанням власником заходів із запобігання травматизму і професійним захворюванням на виробництві. Громадський інспектор з охорони праці обирається відкритим голосуванням на загальних зборах профспілкової групи із числа активних членів профспілки на строк дії її повноважень. Громадський інспектор з охорони праці виконує такі функції:

- ◆ перевіряє стан умов, безпеки праці й виробничої санітарії на робочих місцях, додержання працівниками інструкцій з техніки безпеки та інших нормативних актів з питань охорони праці;

- ◆ контролює наявність та повноту інструкцій з техніки безпеки, своєчасність та якість проведення інструктажів з безпеки праці, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, правильне їх використання, своєчасне проведення хімічистки, прання, ремонту, сушіння, дезінфекції, дезактивації тощо;

- ◆ перевіряє стан санітарно-побутових приміщень, забезпечення ними працівників відповідно до встановлених норм, а також використання цих приміщень за призначенням;

- ◆ негайно інформує бригадира, майстра або іншого керівника дільниці, цеху, підприємства про кожний нещасний випадок, що стався з працівником на виробництві, вживає заходів щодо надання допомоги потерпілим;

- ◆ бере участь у розслідуванні обставин та причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві, вносить до відповідних комісій свої

зауваження та пропозиції щодо своєчасного й об'єктивного оформлення актів форми Н-1, контролює виконання заходів з усунення причин нещасних випадків тощо.

Громадський інспектор з охорони праці має право:

- ✓ безперешкодно перевіряти стан умов і безпеки праці на виробництві;
- ✓ вносити пропозиції щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, які порушують вимоги з питань охорони праці, а також про моральне та матеріальне заохочення працюючих, які сприяють створенню безпечних та нешкідливих умов праці.

Характерною особливістю перелічених повноважень трудових колективів і профспілок є те, що вони носять рекомендаційний характер. Прийняті рішення з питань охорони праці не є обов'язковими для власника (керівника) підприємства.

Згідно з Положенням про Державну інспекцію праці Міністерства праці та соціальної політики України, для здійснення своїх функцій Державна інспекція праці Міністерства праці та соціальної політики України може залучати представників громадськості, профспілок шляхом оформлення останніх, з їх згоди, громадськими інспекторами праці.

Громадські інспектори праці діють відповідно до Положення про громадських інспекторів праці, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20 березня 1998 р. №43. Організація діяльності й керівництво громадським? інспекторами праці з контролю за додержанням трудового законодавства здійснюється територіальними державними інспекторами праці. Призначення громадських інспекторів праці здійснюється за рішенням головного державного інспектора праці територіальної Державної інспекції праці. Громадські інспектори праці проводять перевірки додержання трудового законодавства на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності в порядку суспільного доручення без звільнення від основної роботи і без додаткової оплати.

Громадські інспектори праці мають право:

а) контролювати додержання законодавства про працю на підприємствах і вимагати усунення виявлених правопорушень;

б) вносити на розгляд власника (керівника) підприємства або уповноваженого ним органу пропозиції, спрямовані на усунення і попередження порушень законодавства про працю;

в) сприяти проведенню роз'яснювальної роботи із законодавства про працю на підприємствах;

г) безперешкодно відвідувати підприємства з метою контролю за додержанням законодавства про працю;

д) знайомитися з документами й отримувати від підприємств копії наказів, розпоряджень, протоколів, дані обліку і звітності та інформацію з питань додержання законодавства про працю;

е) у разі виявлення порушень законодавства про працю давати власнику (керівнику) підприємства або уповноваженому ним органу розпорядження про їх усунення.

Розпорядження суспільних інспекторів праці підлягають обов'язковому виконанню з повідомленням інспекції в місячний термін про вжиті заходи.

Громадські інспектори праці працюють у взаємодії з державними інспекторами праці і під їх керівництвом.

Оскільки зміст роботи громадських інспекторів профспілкових комітетів та уповноважених з питань охорони праці трудових колективів багато в чому збігаються, (розгляд даного питання у даному підрозділі опускається, так як воно щодо уповноважених досить детально висвітлене в П.8.3.).

Підтвердженням сказаного може слугувати і той факт, що відповідно до Типового положення про роботу уповноважених трудових колективів, останні можуть бути одночасно і представниками профспілок з питань охорони праці. В той же час, за рішенням трудового колективу обов'язки уповноважених можуть бути покладені на громадських інспекторів з охорони праці профспілок. Разом з тим, необхідно зазначити, що профспілковий комітет має дещо ширші права. Зокрема, він має право внести власнику, державним органам управління подання з будь-якого питання охорони праці та домагатися від них аргументованої відповіді. Більше того, відповідно до ст. 45 КЗпП на вимогу профспілкового комітету, який підписав за дорученням трудового колективу колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з будь-яким керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує заходи або вимоги колективного договору, у тому числі і з питань охорони праці.

Значна роль профспілкових комітетів щодо профілактики травматизму та професійних захворювань. На засіданнях своїх колективних органів вони розглядають причини нещасних випадків, особливо з важкими наслідками і дають принципову оцінку діяльності власника щодо підвищення рівня безпеки праці на виробництві. Важливою функцією профспілкового комітету є захист інтересів член профспілки та інших працівників (на їх прохання) при розгляді конфліктних ситуацій з будь-яких питань охорони праці.

Зметою об'єднання зусиль найманих працівників, учених, спеціалістів з охорони праці та окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань можуть творюватись асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян, що діють відповідно до закону.

На загальних же зборах (конференції) трудового колективу згідно ст. 42 Закон України "Про охорону праці" може з'явитися ще один орган контролю – уповноважені трудового колективу з питань охорони праці (Уповноважені з ОП), які "мають право безперешкодне перевіряти на підприємствах виконання вимог з охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці".

Трудовий колектив також затверджує і відповідне положення, розроблене на основі НПАОП 0.00-4.11-07 Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на

передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до Типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики.

У відповідності до цього положення Уповноважені з ОП обираються на підприємствах, в установах, організаціях будь-якої форми власності та виду діяльності, де відсутня професійна спілка, для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці. На підприємстві за участю представників роботодавця (керівництва підприємства), трудового колективу з урахуванням специфіки виробництва опрацьовується Положення про роботу уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, яке затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства.

Уповноважені з ОП обираються простою більшістю голосів на загальних зборах (конференції) колективу підприємства або цеху, зміни, дільниці, бригади, ланки тощо відкритим голосуванням з числа досвідчених та ініціативних працівників на строк дії повноважень уповноваженого трудовим колективом органу. Уповноваженим з ОП не може бути обраний працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за забезпечення безпечних та здорових умов праці.

Чисельність уповноважених з питань охорони праці визначається рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов праці в кожному виробничому підрозділі.

У своїй діяльності уповноважені з питань охорони праці керуються законодавством про працю, нормативно-правовими актами з охорони праці, статутом (положенням) підприємства та Положенням про роботу уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці.

Уповноважені з ОП перевіряють на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці у звільненій від основної роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням середньої заробітної плати.

Роботодавець за свій рахунок забезпечує уповноважених з питань охорони праці необхідними засобами та нормативно-правовими актами, довідковими матеріалами з питань охорони праці.

Методичну допомогу в роботі Уповноважених з ОП здійснює служба охорони праці підприємства.

Уповноважені з питань охорони праці з метою створення безпечних і здорових умов праці на виробництві, оперативного усунення виявлених порушень здійснюють контроль за відповідністю законодавству про охорону праці:

◆ умов праці на робочих місцях, безпеки технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стану засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками,

проходів, шляхів евакуації та запасних виходів, а також санітарно-побутових умов;

- ◆ використання праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;
- ◆ забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, організація питного режиму;
- ◆ проведення навчання, інструктажів та перевірки знань працівників з охорони праці;
- ◆ проходження працівниками попереднього і періодичних медичних оглядів;
- ◆ забезпеченням працівників безоплатно нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці та додержанням працівниками в процесі роботи вимог цих нормативних актів.

Уповноважені з питань охорони праці беруть участь у:

- ✓ розробленні розділу “Охорона праці” колективного договору (угоди), комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму і професійних захворювань;
- ✓ роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, та контролем за виконанням заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- ✓ розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- ✓ розгляді факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища, чи докільля у випадку відмови працівника виконувати з цих причин доручену йому роботу;
- ✓ розгляді, за необхідності, посадовими особами листів, заяв та скарг з питань охорони праці працівників відповідного трудового колективу;
- ✓ підготовці та проведенні громадських оглядів, конкурсів, рейдів з питань охорони праці.

Уповноважені з питань охорони праці мають право:

- ◆ безперешкодно перевіряти на підприємстві стан безпеки і гігієни праці, додержання працівниками нормативних актів з охорони праці на об'єктах підприємства чи виробничого підрозділу, колектив якого його обрав;
- ◆ вносити роботодавцю обов'язкові для розгляду пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці, здійснювати контроль за реалізацією цих пропозицій;
- ◆ звертатися за допомогою до органу державного нагляду в разі якщо вони вважають заходи роботодавця з охорони праці недостатніми;
- ◆ вимагати від майстра, бригадира чи іншого керівника виробничого підрозділу припинення роботи на робочому місці в разі створення загрози життю або здоров'ю працівників;
- ◆ вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників,

які порушують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;

- ◆ брати участь і вносити відповідні пропозиції під час перевірок стану безпеки та гігієни праці, які проводяться посадовими особами органів державного нагляду і, міністерства, відомства, об'єднання, підприємства, місцевих органів виконавчої влади;

- ◆ бути обраними до складу комісії з питань охорони праці підприємства в разі її створення;

- ◆ бути представниками трудових колективів з питань охорони праці в районних (міських), міжрайонних (окружних) та товариських судах.

Якщо Уповноважені з ОП вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Згідно з законодавством їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Особи, які створюють перешкоди для діяльності уповноважених з питань охорони праці, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством України.

Уповноважений з питань охорони праці може бути відкликаний до закінчення терміну своїх повноважень у разі незадовільного їх виконання тільки за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу, котрим його було обрано.



Розділ 9. СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

9.1. ЗАВДАННЯ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ. ПРИНЦИПИ ТА ВИДИ СТРАХУВАННЯ.

Всі питання страхування від нещасного випадку регламентовані Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (рис. 9.1-9.2).

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

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

Дія цього Закону поширюється на осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від їх форм власності та господарювання, у фізичних осіб, на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності.

Держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Законодавство про страхування від нещасного випадку складається із Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці» та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством про страхування від нещасного випадку, то застосовуються норми міжнародного договору.

Основними принципами страхування від нещасного випадку є:

- ◆ паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;

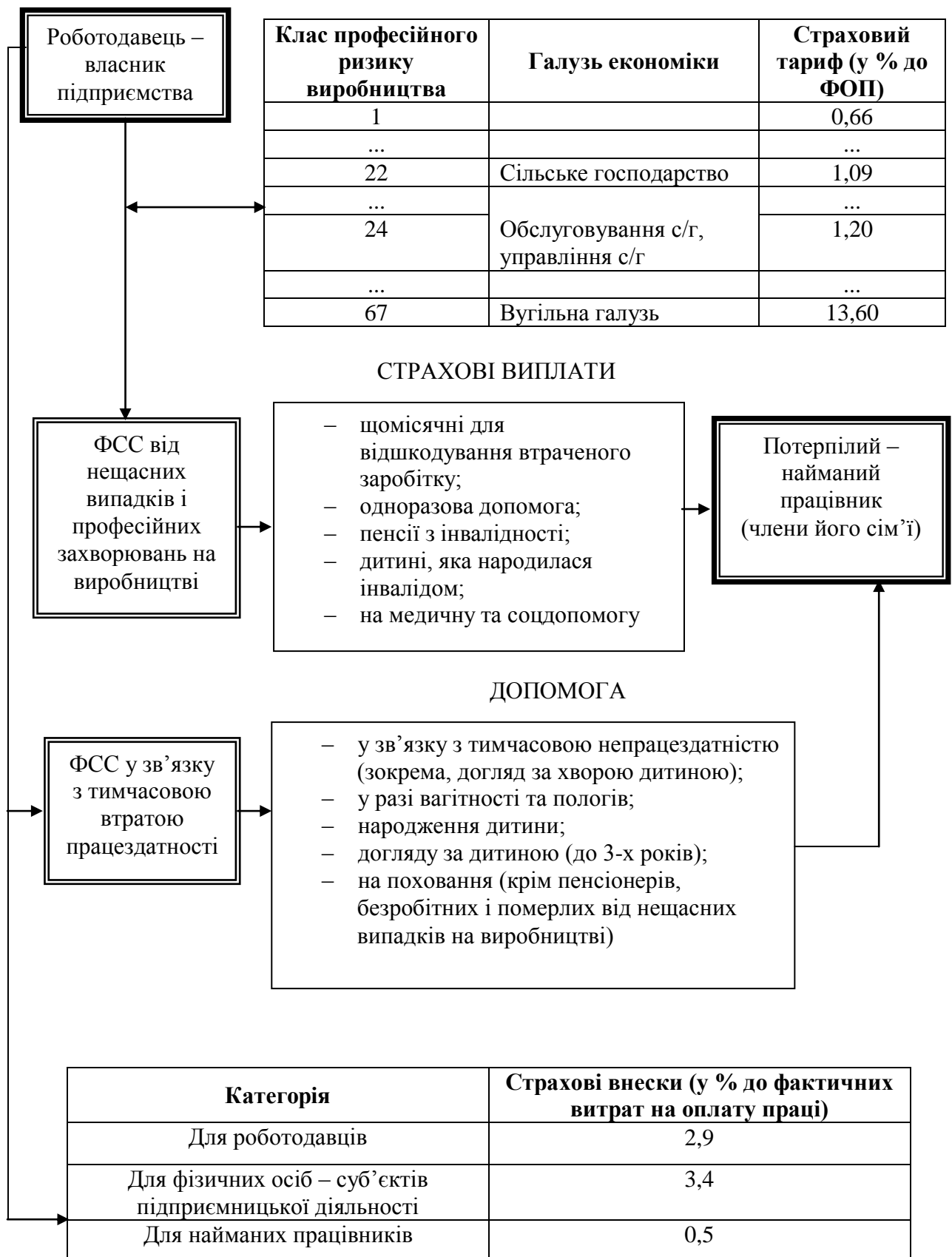


Рис. 9.1. Державне соціальне страхування

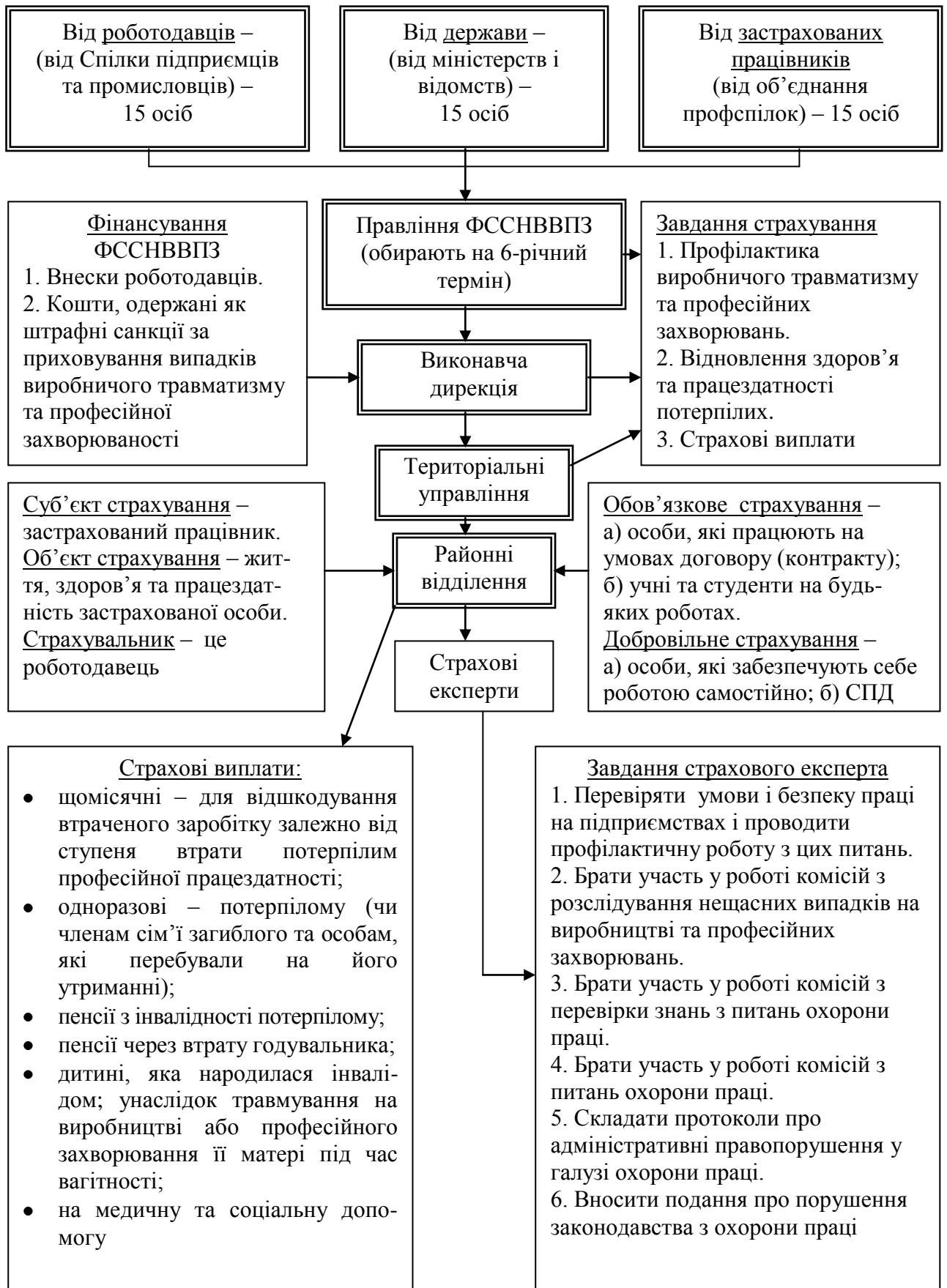


Рис. 9.2. Напрями діяльності Фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання України (ФССНВВПЗУ)

- ◆ своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;
- ◆ обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе
- ◆ роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;
- ◆ надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;
- ◆ обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;
- ◆ формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- ◆ диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
- ◆ економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;

Види страхування

Ринкові відносини, що відкривають широкий простір для господарської ініціативи, коли кожен суб'єкт господарювання діє на власний страх і ризик, мають неминучу зворотну сторону — непередбачуваність економічної ситуації, ймовірність шкоди і втрат з вини клієнтів або партнерів. Відповідно розширюється перелік ризиків, які можуть бути об'єктом страхування.

Враховуючи різноманіття об'єктів, що підлягають страхуванню, відмінності в обсязі страхової відповідальності і категоріях страхувальників, всю сукупність відносин страхування можна поділити на п'ять наступних галузей: майнове страхування, соціальне страхування, особисте страхування, страхування відповідальності, страхування підприємницьких ризиків (на рис. 9.3).

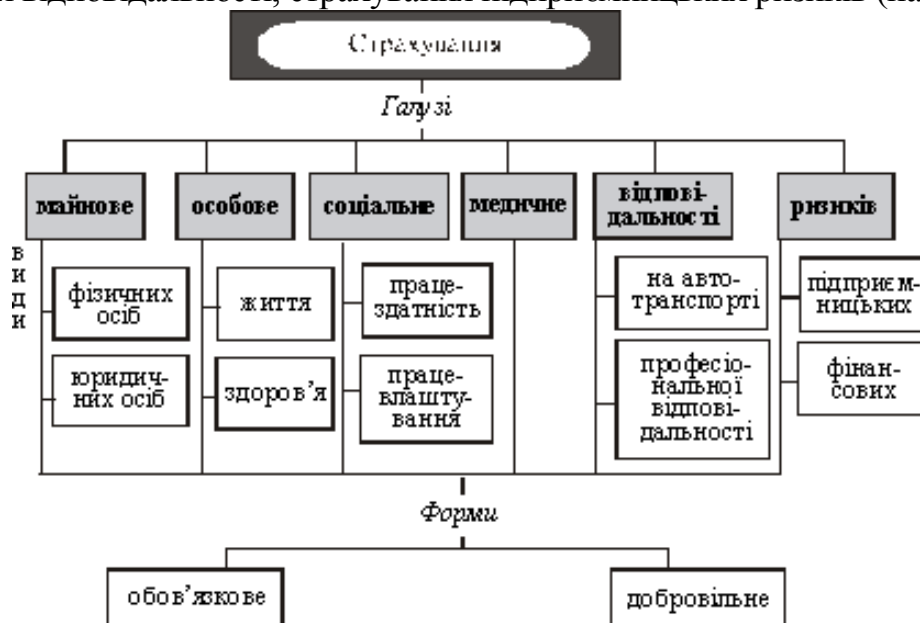


Рис. 9.3. Основні галузі і види страхування

Об'єктами майнового страхування є матеріальні цінності; соціального страхування — рівень добробуту громадян; особистого страхування — життя, працездатність і здоров'я громадян.

Об'єктами страхування відповідальності виступають обов'язки страхувальників виконувати договірні умови по поставках продукції, погашенню заборгованості кредиторам або відшкодуванню матеріальної чи іншої шкоди у випадку її нанесення іншою особою. Наприклад, якщо у випадку аварії власник транспортного засобу завдав шкоди майну і здоров'ю іншої особи, то в силу чинного законодавства про відшкодування шкоди він зобов'язаний сплатити відповідні витрати особі, що зазнала шкоди. При страхуванні відповідальності відшкодування шкоди здійснює страхова організація. Такий же порядок чинний і при страхуванні відповідальності по погашенню заборгованості.

Об'єктом страхування підприємницьких ризиків є ризик неодержання прибутку чи настання збитків.

Ці галузі страхування відіграють істотну роль в забезпеченні безперервності і безперебійності суспільного виробництва.

Вони можуть охоплювати необхідним страховим захистом всі ланки народного господарства і життєвий рівень населення.



9.2. СУБ'ЄКТИ ТА ОБ'ЄКТИ СТРАХУВАННЯ. ВИДИ СТРАХУВАННЯ. СТРАХОВИЙ РИЗИК І СТРАХОВИЙ ВИПАДОК.

Суб'єкти та об'єкти страхування від нещасного випадку

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

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування.

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

Страховик – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

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

Роботодавець

Роботодавцем відповідно до цього Закону вважається:

- власник підприємства або уповноважений ним орган та фізична особа, яка використовує найману працю;
- власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародних), філії або представництва, який використовує найману працю, якщо інше не передбачено міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;

2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, перелічені в законі, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Усі застраховані є членами Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися: 1) особи, які забезпечують себе роботою самостійно – займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, члени фермерського господарства, особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками;

2) громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності

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

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, зазначених у статті 14 цього Закону, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

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

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

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

Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України “Про охорону праці”.

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

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, визначається

Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади.

В окремих випадках, за наявності підстав, Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим нещасний випадок, що стався за обставин, не визначених передбаченим частиною другою цієї статті переліком.

До професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Перелік професійних захворювань за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади затверджується Кабінетом Міністрів України.

В окремих випадках Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим випадком захворювання, не внесене до переліку професійних захворювань, передбаченого частиною п'ятою цієї статті, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним.



9.3. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням.

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція. До складу правління Фонду включаються представники трьох представницьких сторін: держави; застрахованих осіб; роботодавців.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються) об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських. Порядок виборів (делегування) представників визначається кожним об'єднанням самостійно.

Від кожної із трьох представницьких сторін, призначається і обирається (делегується) по 15 членів правління Фонду з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки.

Правління Фонду створюється на шестирічний строк.

За невиконання своїх обов'язків члени правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків за рекомендацією органів державного нагляду можуть бути позбавлені своїх повноважень органом, який їх делегував у склад правління Фонду.

Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків:

1) обирає із своїх членів строком на два роки голову правління Фонду та двох його заступників. При цьому забезпечується по чергове представництво на цих посадах кожної із трьох представницьких сторін, зазначених у частині першій цієї статті;

2) спрямовує і контролює діяльність виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів; щорічно, а також у разі потреби заслуховує звіти директора виконавчої дирекції Фонду про її діяльність;

3) створює на паритетних засадах для вирішення найбільш важливих завдань Фонду постійні та тимчасові комісії з питань профілактики нещасних випадків, виконання бюджету, призначення пенсій тощо;

4) щорічно готує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо галузевих тарифів внесків на соціальне страхування від нещасних випадків;

5) визначає кадрову політику;

6) призначає директора виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків та його заступників;

7) затверджує:

- статут Фонду соціального страхування від нещасних випадків, зміни до нього;

- регламент роботи правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

- річні бюджети Фонду та звіти про їх виконання, порядок використання коштів бюджету та коштів резерву Фонду;

- Положення про виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

- структуру органів Фонду, граничну чисельність працівників, схеми їх посадових окладів, видатки на адміністративно-господарські витрати Фонду (за погодженням із спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сфері фінансів, праці та соціальної політики);

- річні програми робіт та звіти про їх виконання;

- Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;

- Положення про порядок використання коштів лікувально-профілактичними, навчальними та іншими закладами, які надають Фонду соціальні послуги, та контроль за їх цільовим використанням;

- Положення про навчально-інформаційні центри;

- Порядок призначення, перерахування та проведення страхових виплат;

- нормативні документи, що регламентують внутрішню діяльність Фонду;

8) розпоряджається майном, яке перебуває у власності Фонду;

9) створює резерв коштів для забезпечення виконання завдань страхування від нещасного випадку, передбачених статтею 1 цього Закону;

10) виконує інші функції, передбачені статутом Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

11) готує подання щорічних звітів про діяльність Фонду.

Правління Фонду проводить свої засідання відповідно до затвердженого

ним плану, але не рідше двох разів на рік. Позапланові засідання правління Фонду можуть проводитися за ініціативою його голови або за пропозицією більшості членів однієї з трьох представницьких сторін правління чи на вимогу однієї третини членів правління Фонду.

Члени правління Фонду та їх дублери виконують свої обов'язки, передбачені статутом Фонду, на громадських засадах, крім випадків, коли вони беруть участь у засіданнях правління Фонду або виконують інші завдання правління Фонду. У цьому разі членам правління та їх дублерам Фонд відшкодовує витрати на проїзд і проживання, а також фактично втрачений у зв'язку із виконанням цих обов'язків заробіток за місцем роботи та внески з нього на соціальне страхування.

Засідання правління Фонду є правомочним, якщо на ньому присутні дві третини складу кожної представницької сторони.

Рішення правління Фонду вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх на засіданні членів правління. У разі рівного розподілу голосів голос голови правління Фонду є вирішальним.

Рішення правління Фонду, прийняте в межах його компетенції, є обов'язковим для виконання всіма страхувальниками та застрахованими.

Рішення правління Фонду, які відповідно до закону є регуляторними актами, розробляються, розглядаються, приймаються та оприлюднюються з урахуванням вимог Закону України "Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності"

Рішення правління Фонду, які мають нормативний характер і стосуються прав та обов'язків страхувальників і застрахованих осіб, підлягають обов'язковій державній реєстрації в порядку, встановленому для реєстрації нормативно-правових актів органів виконавчої влади.

Виконавча дирекція Фонду є постійно діючим виконавчим органом правління Фонду і підзвітною правлінню Фонду, проводить свою діяльність від імені Фонду у межах та в порядку, що визначаються його статутом і Положенням про виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування від нещасних випадків, організовує та забезпечує виконання рішень правління Фонду. Виконавча дирекція здійснює матеріально-технічне забезпечення роботи наглядової ради та правління Фонду. Її директор входить до складу правління Фонду з правом дорадчого голосу.

Робочими органами виконавчої дирекції Фонду є її управління в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, відділення в районах і містах обласного значення. Робочі органи виконавчої дирекції Фонду є юридичними особами, мають самостійні кошториси, печатку із зображенням Державного Герба України та своїм найменуванням.

Керівників управлінь і відділень Фонду соціального страхування від нещасних випадків призначає директор виконавчої дирекції Фонду за погодженням з правлінням Фонду.



9.4. СТРАХОВІ ЕКСПЕРТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ, ЇХ ФУНКЦІЇ І ПОВНОВАЖЕННЯ

Виконання статутних функцій та обов'язків Фонду соціального страхування від нещасних випадків щодо запобігання нещасним випадкам покладається на страхових експертів з охорони праці.

Страховими експертами з охорони праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою, які мають стаж практичної роботи на підприємстві не менше трьох років та відповідне посвідчення, яке видається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади.

Страхові експерти з охорони праці мають право:

1) безперешкодно та в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;

2) у складі відповідних комісій брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;

3) одержувати від роботодавців пояснення та інформацію, в тому числі у письмовій формі, про стан охорони праці та види здійснюваної діяльності;

4) брати участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств;

5) вносити роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці, а органам виконавчої влади з нагляду за охороною праці – подання щодо застосування адміністративних стягнень або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота на яких загрожує здоров'ю або життю працівників;

6) складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;

7) брати участь як незалежні експерти в роботі комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури та приладів контролю.

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



9.5. ФІНАНСУВАННЯ СТРАХОВИХ ВИПЛАТ, СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТА ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗАХОДІВ. ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ФОНДУ

Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених Законом, провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду.

Фонд бере участь у фінансуванні заходів, передбачених державними

цільовими, галузевими, регіональними програмами поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, планами наукових досліджень з охорони, безпеки та гігієни праці, навчання і підвищення кваліфікації відповідних спеціалістів з питань охорони праці, організації розроблення і виробництва засобів індивідуального та колективного захисту працівників, розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів відповідно до завдань страхування від нещасних випадків.

Фонд провадить збір та акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої, систему фінансування.

Фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій - з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;
- прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
- коштів, що надійшли від стягнення штрафів і пені із страхувальників та їх посадових осіб відповідно до закону;
- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку.

Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються виключно за їх прямим призначенням. До коштів на здійснення страхування від нещасного випадку застосовується казначейська форма обслуговування в порядку, передбаченому для обслуговування Державного бюджету України.

Умови, порядок обслуговування, гарантії збереження коштів Фонду визначаються договором між банком, виконавчою дирекцією цього Фонду та Кабінетом Міністрів України.

Рішення про перерахування тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитний рахунок приймає правління Фонду.

Порядок розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку визначається Кабінетом Міністрів України, а умови, порядок обслуговування та збереження цих коштів визначаються договором між банком і виконавчою дирекцією Фонду за погодженням з правлінням Фонду.

Прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку, використовується в порядку, визначеному правлінням Фонду.



9.6. СТРАХОВІ ТАРИФИ. СТРАХОВІ ВИПЛАТИ. ОБОВ'ЯЗКИ ТА ПРАВА СУБ'ЄКТІВ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

Страхові тарифи, диференційовані по галузях економіки (видах економічної діяльності) залежно від класу професійного ризику виробництва, встановлюються законом.

Сума страхових внесків страхувальників до Фонду соціального страхування від нещасних випадків повинна забезпечувати:

- фінансування заходів, спрямованих на вирішення завдань, передбачених Законом;
- створення відповідно до Закону резерву коштів Фонду для забезпечення його стабільного функціонування;
- покриття витрат Фонду, пов'язаних із здійсненням соціального страхування від нещасного випадку.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються:

- ◆ для роботодавців – у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України “Про оплату праці”, які підлягають обкладенню податком з доходів фізичних осіб;
- ◆ для добровільно застрахованих осіб – у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Страхові внески нараховуються в межах граничної суми заробітної плати (доходу), що встановлюється Кабінетом Міністрів України та є розрахунковою величиною при обчисленні страхових виплат.

Страхові внески нараховуються на суми, зазначені в частині третій цієї статті, які не зменшені на суму податків, інших обов'язкових платежів і внесків, що відповідно до законодавства сплачуються із зазначених сум, та суми утримань, що здійснюються відповідно до законодавства.

Страхові внески є цільовим загальнообов'язковим платежем, який справляється на всій території України в порядку, встановленому Законом. Страхові внески не включаються до складу податків, інших обов'язкових платежів, що становлять систему оподаткування. На страхові внески не поширюється податкове законодавство.

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

Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50 відсотків страхового тарифу, встановленого для відповідної галузі економіки (виду робіт).

Розрахунок розміру страхового внеску для кожного підприємства провадиться Фондом відповідно до Порядку визначення страхових тарифів для

підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Страховальник здійснює страховий внесок у Фонд у порядку і строки, які визначаються страховиком.

Залишки сум від можливого перевищення доходів над витратами Фонду за підсумками фінансового року використовуються для коригування (зменшення) суми внесків страховальників.

Якщо на страховальника протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу.

Суми надбавок до страхових тарифів і штрафів сплачуються страховальником із суми прибутку, а при відсутності прибутку відносяться на валові витрати виробництва; для бюджетних установ та організацій – із коштів на утримання страховальника.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на основі відповідного подання страхового експерта, який обслуговує це підприємство, може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва. Цей захід може мати і зворотню дію, але з початку фінансового року.

Органи Фонду мають право проводити в порядку, визначеному законодавством України, планові та позапланові виїзні перевірки фінансово-господарської діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо сплати та цільового використання ними збору на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків.

Щорічні та позапланові аудиторські перевірки щодо сплати та цільового використання збору загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків, що проводяться за рішенням наглядової ради, здійснюють незалежні аудиторські організації. До перевірки можуть бути залучені державні податкові адміністрації.

Юридичні та фізичні особи, що здійснюють операції з коштами загальнообов'язкового державного соціального страхування, зобов'язані представляти контролюючим органам необхідні документи та відомості, що належать до сфери їх діяльності.

Органи Фонду соціального страхування від нещасних випадків мають право:

- 1) застосовувати фінансові санкції, передбачені Законом;
- 2) порушувати в установленому законом порядку питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків;
- 3) у разі виявлення порушень порядку нарахування, обчислення, сплати страхових внесків та нецільового використання коштів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків звертатися в

установленому законом порядку до органів прокуратури, внутрішніх справ, служби безпеки та податкової міліції;

4) здійснювати інші функції, передбачені законодавством.

Страхові виплати

Каліцтво або ж інше ушкодження здоров'я (травма, хвороба) працівника призводить до втрати ним професійної працездатності, а відтак – до втрати заробітної плати та інших доходів, а отже він позбавляється можливості для нормального існування і самого себе, і своїх утриманців. Тому Закон «Про охорону праці» передбачає, що в разі ушкодження здоров'я працівника йому повинно бути надано відповідне відшкодування, а в разі його смерті відшкодування надають членам сім'ї померлого. Відшкодування здійснює ФССНВ, який виплачує страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право. За наявності факту завдання моральної шкоди потерпілому здійснюють страхову виплату за моральну шкоду.

Страховими виплатами є грошові суми, які згідно із Законом Фонд виплачує за застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

Зазначені грошові суми складаються із:

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності;

2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати пенсії по інвалідності потерпілому;

4) страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника;

5) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

б) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

Щомісячна страхова виплата компенсує потерпілому та членам його сім'ї втрачений заробіток. Її розмір встановлюють відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я, і не може перевищувати його. Ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється МСЕК за участю ФССНВ і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. Середньомісячний заробіток для обчислення суми страхових виплат потерпілому у зв'язку із втраченим ним заробітком (або відповідної його частини) визначається згідно з порядком обчислення середньої заробітної плати для виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

У разі смерті потерпілого право на отримання щомісячних страхових виплат мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася впродовж не більш як десятимісячного терміну після його смерті. Суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначають із середньомісячного заробітку померлого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на

його утриманні, але не мали права на ці виплати.

Разову страхову виплату сплачують у разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого. Суму цієї виплати визначають із розрахунку середньомісячного заробітку його за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності. Якщо встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим НПАОП, розмір разової допомоги може бути зменшено до 50 відсотків.

У разі смерті потерпілого витрати на його поховання несе ФССНВ, а сім'я померлого сплачують разову допомогу, розмір якої повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за річний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася впродовж не більш як десятимісячного терміну після смерті потерпілого.

Виплата пенсії з інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання провадиться потерпілому відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення. Неповнолітнім, які народилися інвалідами внаслідок травмування або профзахворювання матері під час її вагітності, а також учням, студентам, аспірантам тощо, які стали інвалідами під час відповідних занять або робіт, ФССНВ здійснює щомісячні страхові виплати як інвалідам дитинства, а після досягнення ними 16 років – у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області (міста) проживання цих осіб, але не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

Страхові витрати на медичну та соціальну допомогу – це витрати на придбання ліків, спеціальний медичний або постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, додаткове харчування, оплату санаторно-курортних путівок інвалідам тощо.

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовує Фонд незалежно від того, ким вони здійснюються. Якщо встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата провадиться за кожним її видом.

Потерпілому, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надають путівку для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсує ФССНВ. Йому компенсують також витрати на проїзд до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого, Фонд компенсує витрати на проїзд і житло.

За наявності у потерпілого відповідно до висновків МСЕК медичних показань для отримання автомобіля Фонд компенсує вартість придбання автомобіля з ручним керуванням, запасних частин до нього, пального, а також ремонту і технічного обслуговування та навчання керуванню автомобілем.

Згідно з висновком МСЕК Фонд може відшкодовувати й інші витрати.

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим і членам їхніх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди здійснюють у вигляді разової страхової виплати незалежно від інших видів страхових виплат. Суму

страхової виплати за моральну шкоду визначають в судовому порядку і вона не може перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати.

Допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачують у розмірі 100 відсотків середнього заробітку (оподаткованого доходу). Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачує власник або уповноважений ним орган за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

За працівниками, які втратили працездатність, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання, перекваліфікація, працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи зі шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Усі види соціальних послуг і виплат надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, зареєстровано підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні. Для профілактики нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві



9.7. ОБОВ'ЯЗКИ ФОНДУ. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ЗАСТРАХОВАНОЇ ОСОБИ ТА РОБОТОДАВЦЯ ЯК СТРАХУВАЛЬНИКА

У разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:

1) своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:

а) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

б) одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;

в) щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;

г) пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

д) пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

е) допомогу дитині відповідно до статті 9 цього Закону;

2) організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

3) сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

4) організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

5) забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги, яка повинна включати:

а) обслуговування вузькопрофільними лікарями та лікарями загальної практики;

б) догляд медичних сестер удома, в лікарні або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

в) акушерський та інший догляд удома або в лікарні під час вагітності та пологів;

г) утримання в лікарні, реабілітаційному закладі, санаторії або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

д) забезпечення необхідними лікарськими засобами, протезами, ортопедичними, коригуючими виробами, окулярами, слуховими апаратами, спеціальними засобами пересування, зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів).

З метою найповнішого виконання функцій, передбачених пунктами 4 і 5 частини першої цієї статті, Фонд соціального страхування від нещасних випадків створює спеціалізовану медичну та патронажну службу соціального страхування;

б) вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

7) забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізолюваного житла;

8) відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

9) організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими заінтересованими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

10) у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь – за рахунок Фонду;

11) сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;

12) організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Усі види соціальних послуг та виплат, передбачені цією статтею, надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, перебуває на обліку підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків також здійснює заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці, у тому числі:

- ◆ надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;

- ◆ бере участь:

- ⇒ у розробленні центральними органами виконавчої влади державних цільових та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації;

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

- ⇒ в організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників;

- ⇒ у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;

- ◆ перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань;

- ◆ веде пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці, організовує створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці. З метою виконання цих функцій Фонд соціального страхування від нещасних випадків створює своє видавництво з відповідною поліграфічною базою;

- ◆ бере участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;

- ◆ вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних та нешкідливих умов виробництва;

- ◆ надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці;

- ◆ виконує інші профілактичні роботи

Права застрахованого

Застрахований має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від

нещасних випадків;

2) бути повноважним представником застрахованих працівників і вимагати від Фонду виконання своїх обов'язків щодо соціального захисту потерпілих;

3) брати участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі з участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;

4) у разі настання страхового випадку одержувати від Фонду виплати та соціальні послуги, передбачені Законом;

5) на послуги медичної реабілітації;

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

7) на відшкодування витрат при медичній і професійній реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрати на житло та харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;

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

9) отримувати безоплатно від Фонду роз'яснення з питань соціального страхування від нещасного випадку.

У разі смерті потерпілого члени його сім'ї мають право на одержання від Фонду страхових виплат (одноразової допомоги, пенсії у зв'язку із втратою годувальника) та послуг, пов'язаних з похованням померлого.

Обов'язки застрахованого

Застрахований зобов'язаний:

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

2) у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:

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

б) додержувати правил поведінки та режиму лікування, визначених лікарями, які його лікують;

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

г) своєчасно повідомляти робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків про обставини, що призводять до зміни розміру матеріального забезпечення, складу соціальних послуг та порядку їх надання (зміни стану непрацездатності, складу сім'ї, звільнення з роботи, працевлаштування, виїзд за межі держави тощо).

Права та обов'язки роботодавця як страхувальника

Роботодавець як страхувальник має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2) вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання обов'язків Фонду щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих;

3) оскаржувати рішення працівників Фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях з питань вирішення спорів при виконавчій дирекції Фонду та при її робочих органах;

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

Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:

3) інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду:

а) про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;

б) про зміну технології робіт або виду діяльності підприємства для переведення його до відповідного класу професійного ризику;

4) подавати робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;

5) безоплатно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду;

б) повідомляти працівникам підприємства адресу та номери телефонів робочого органу виконавчої дирекції Фонду, а також лікувально-профілактичних закладів та лікарів, які за угодами з цим Фондом обслуговують підприємство;

7) подавати звітність робочому органу виконавчої дирекції Фонду у строки, в порядку та за формою, що встановлені Фондом.

Порядок і строки подання відомостей, передбачених Законом, визначаються Фондом соціального страхування від нещасних випадків.



ДОДАТКИ

1. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

Аварія — раптова подія, така як потужний викид небезпечних речовин, пожежа або вибух, внаслідок порушення експлуатації підприємства (об'єкта), яка призводить до негайної та/або наступної загрози для життя та здоров'я людей, довкілля, матеріальних цінностей на території підприємства та/або за його межами.

Аварійна ситуація — стан потенційно небезпечного об'єкта, що характеризується порушенням меж та/або умов безпечної експлуатації, але не перейшов в аварію, при якому всі несприятливі впливи джерел небезпеки на персонал, населення та навколишнє середовище утримуються у прийнятних межах за допомогою відповідних технічних засобів, передбачених проектом.

Атестація робочих місць за умовами праці — комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності.

Безпека — стан діяльності, при якому із певною імовірністю виключені прояви небезпеки, або відсутність надмірної небезпеки.

Безпека (життє) діяльності — область наукових знань, що вивчає небезпеки та засоби захисту від них людини у будь-яких умовах його перебування.

Безпека виробничого устаткування — властивість виробничого устаткування зберігати відповідність вимогам безпеки праці при виконанні заданих функцій в умовах, які встановлені нормативно-технічною документацією.

Безпека праці — стан умов праці, при якому виключено вплив на працюючих небезпечних і шкідливих виробничих факторів (ГОСТ 12.0.002-60).

Блок технологічний — апарат (устаткування) або група (з мінімальною кількістю) апаратів (устаткування), які в заданий час можна відключити (ізолювати) від технологічної системи без небезпечних змін режиму, що можуть призвести до розвитку аварії в суміжній апаратурі.

Важкість праці — характеристика трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-рухомий апарат і функціональні системи (серцево-судинну, дихання та інші), які забезпечують його діяльність (Гігієнічна класифікація праці № 4137-86).

Відділення — структурний підрозділ підприємства чи цеху, що містить декілька виробничих дільниць, займає відокремлену територію та здійснює частку виробничого процесу з перероблення предмета праці.

Вимоги безпеки праці — вимоги, встановлені законодавчими актами, нормативно-технічною документацією, правилами та інструкціями, виконання яких забезпечує безпеку працюючих.

Виробнича травма — порушення анатомічної цілісності організму людини або його функцій внаслідок дії виробничих факторів.

Виробниче приміщення — замкнутий простір в соціально призначених будівлях і спорудах, в яких постійно (по змінах) або періодично (протягом

робочого дня) здійснюється трудова діяльність людей.

Виробниче середовище — сукупність фізичних, хімічних, біологічних, соціальних факторів, що діють на людину в процесі її трудової діяльності.

Виробничий ризик — ймовірність заподіяння шкоди залежно від науково-технічного стану виробництва.

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

Виробничо зумовлені захворювання — захворювання, перебіг яких ускладнюється умовами праці, а частота їх перевищує частоту подібних у працівників, які не зазнають впливу певних професійних шкідливих факторів.

Втома — сукупність тимчасових змін фізіологічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи тривалої діяльності і призводять до погіршення її кількісних та якісних показників.

Гігієна праці — комплекс заходів і засобів щодо збереження здоров'я працівників, профілактики несприятливого впливу виробничого середовища і трудового процесу.

Гігієнічне нормування факторів навколишнього середовища — визначення безпечних для організму людини меж інтенсивності та тривалості впливу на організм факторів навколишнього середовища.

Гігієнічний норматив — кількісний показник, який характеризує оптимальний чи допустимий рівень фізичних, хімічних, біологічних факторів навколишнього та виробничого середовищ.

Гігієнічні регламенти — науково обгрунтовані параметри факторів навколишнього середовища, які виключають їх шкідливий вплив на організм.

Гігієнічні рекомендації — комплекс науково обгрунтованих заходів, виконання яких виключає шкідливий вплив на здоров'я людини та навколишнє середовище об'єктів та факторів, що вивчаються.

Гранично допустима концентрація (ГДК) — концентрація, яка при щоденній (крім вихідних днів) роботі протягом 8 год або іншої тривалості але не більше 41 год за тиждень за час всього робочого стажу не може викликати захворювань або відхилень стану здоров'я, які виявляються сучасними методами досліджень у процесі роботи або у віддалені строки життя теперішнього і наступних поколінь (ГОСТ 12.1.005-88).

Гранично допустимий рівень виробничого фактора — рівень виробничого фактора, дія якого при роботі, що триває певний термін протягом всього трудового стажу, не призводить до травми, захворювання або розладів у стані здоров'я теперішнього і наступного поколінь.

Гранично допустимий рівень виробничого фактора (ГДР) — рівень виробничого фактора вплив якого при роботі встановленої тривалості за час всього трудового стажу не призводить до травми, захворювання або відхилення в стані здоров'я в процесі роботи або у віддалені періоди життя теперішнього і наступних поколінь (ГОСТ 121 002-68).

Дільниця виробнича — структурний підрозділ підприємства чи цеху, що об'єднує групу робочих місць, організованих за предметним, технологічним чи предметно-технологічним принципом спеціалізації.

Діяльність — специфічна людська форма активного відношення до навколишнього світу, зміст якої складає його доцільне змінювання та перетворення. Будь-яка діяльність містить у собі мету, засіб, результат та сам процес діяльності. Форми діяльності різноманітні. Вони охоплюють практичні, інтелектуальні, духовні процеси, що протікають у побуті, громадській, культурній, трудовій, науковій, учбовій та інших сферах життя.

Допустимий рівень виробничого фактора – рівень виробничого фактора вплив якого при роботі встановленої тривалості за час усього трудового стажу не призводить до травми або захворювання, але може викликати суб'єктивні дискомфортні відчуття, зміну функціонального стану організму, що не виходять за межі фізіологічної пристосувальної можливості (ГОСТ 12.4.113-82).

Допустимі умови і характер праці – умови і характер праці, при яких рівень небезпечних і шкідливих виробничих факторів не перевищує встановлених гігієнічних нормативів на робочих місцях, а можливі функціональні зміни, що викликані трудовим процесом, відновлюються за час регламентованого відпочинку протягом робочого дня або домашнього відпочинку до початку наступної зміни і не чинять несприятливого впливу в близькому і віддаленому періоді на стан здоров'я працюючих і їх потомство (Гігієнічна класифікація праці № 4137-86).

Загроза пожежі – ситуація, що склалася на об'єкті, яка характеризується ймовірністю виникнення пожежі, що перевищує нормативну.

Засіб індивідуального захисту – засіб, призначений для захисту одного працюючого (ГОСТ 120 002-80).

Засіб колективного захисту – засіб, призначений для одночасного захисту двох і більше працюючих (ГОСТ 12.0.002-80).

Здоров'я — природній стан організму, що характеризується його зрівноваженістю із навколишнім середовищем та відсутністю будь-яких хворобливих змін. В Уставі Всесвітньої організації охорони здоров'я записано : «Здоров'я — це стан повного фізичного, духовного та соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб та фізичних дефектів.»

Здорові умови життя — умови навколишнього середовища, праці та побуту, які забезпечують збереження та поліпшення здоров'я населення.

Зона дихання — простір в радіусі до 50 см від обличчя працівника.

Ідентифікація небезпеки — процес розпізнавання образу небезпеки, встановлення можливих причин, просторових та часових координат, імовірності прояву, величини та наслідків небезпеки.

Карта умов праці – документ, в якому вміщуються кількісні і якісні характеристики факторів виробничого середовища і трудового процесу, гігієнічна оцінка умов праці, рекомендації щодо їх покращання, запропоновані пільги і компенсації.

Категорія робіт — розмежування робіт за ступенем загальних енерговитрат в ккал/год (Вт).

Критичні значення параметрів — граничні значення одного або кількох взаємопов'язаних параметрів (щодо складу матеріального середовища, тиску, температури, швидкості руху, часу перебування в зоні із заданим режимом,

співвідношення компонентів, що змішуються, роз'єднування суміші і т. і.), при яких можливе виникнення вибуху в технологічній системі або розгерметизація технологічної апаратури та викиди горючої або токсичної речовини в атмосферу.

Ліквідація наслідків аварії — режим функціонування, під час якого підприємство (об'єкт) після аварії переводиться в режим нормальної експлуатації або перетворюється в екологічно безпечну природно-технологічну систему.

Медицина праці — розділ медицини, який вивчає здоров'я професійних груп населення та фактори, які його формують, розробляє гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи, спрямовані на оздоровлення умов праці, підвищення працездатності людини в процесі трудової діяльності, попередження загальної та професійної захворюваності.

Медичне протипоказання — наявність в організмі анатомо-фізіологічних відхилень або патологічних процесів, які перешкоджають виконанню даної роботи.

Мета — те, що уявляється у свідомості та очікується в результаті певним чином спрямованих дій.

Мікроклімат — комплекс фізичних факторів навколишнього середовища в обмеженому просторі, який впливає на тепловий обмін організму.

Мікроклімат виробничих приміщень — поєднаннями температури, вологості, швидкості руху повітря і теплового випромінювання, що впливає на організм людини (ГОСТ 12.1.005-88).

Напруженість праці — характеристика трудового процесу, яка відображає переважне навантаження на центральну нервову систему (Гігієнічна класифікація праці № 4137-86).

Напруженість праці — характеристика трудового процесу, що відображає переважаюче навантаження на центральну нервову систему.

Небезпека — центральне поняття БЖД, під яким розуміють будь-які явища, що загрожують життю та здоров'ю людини. Кількість ознак, що характеризують небезпеку, може бути збільшена або зменшена у залежності від мети аналізу. Дане визначення небезпеки у БЖД поглинає існуючі стандартні поняття (небезпечні та шкідливі виробничі фактори), тому що є більш об'ємним, таким, що ураховує всі форми діяльності. Небезпеку зберігають всі системи, що мають енергію, хімічно та біологічно активні компоненти, а також характеристики, що не відповідають умовам життєдіяльності людини. Небезпеки носять потенційний характер. Актуалізація небезпек відбувається за певних умов, які іменуються причинами. Ознаками, що визначають небезпеку, є: загроза для життя, можливість нанесення шкоди здоров'ю; порушення умов нормального функціонування органів та систем людини. Небезпека — поняття відносне.

Небезпека — явища, процеси, об'єкти, властивості предметів, здатні у певних умовах наносити шкоду здоров'ю людини.

Небезпечний виробничий фактор — виробничий фактор, вплив якого за певних умов може призвести до травм або іншого раптового погіршення

здоров'я працівника.

Небезпечні відходи – відходи, фізичні, хімічні чи біологічні характеристики яких створюють чи можуть створити значну небезпеку для навколишнього природного середовища та здоров'я людини та які потребують спеціальних методів і засобів поводження з ними.

Небезпечні режими роботи устаткування — режими, які характеризуються такими відхиленнями технологічних параметрів від регламентних значень, при яких може виникнути аварійна ситуація та/або статися зруйнування обладнання, будинків, споруд.

Непостійне робоче місце – місце на якому працюючий перебуває меншу частину (менше 50% або менше 2 год безперервно) свого робочого часу (ГОСТ 121 005-68)

Непрацездатність — втрата загальної або професійної працездатності внаслідок захворювання, нещасного випадку або природженої фізичної вади.

Несприятливий фактор — причина захворювання, зміни фізіологічних, біохімічних, імунологічних та інших показників стану організму.

Нещасний випадок на виробництві — Раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок яких заподіяна шкода здоров'ю або наступила смерть.

Об'єкт потенційно небезпечний — будь-яке джерело потенційної шкоди життєво важливим інтересам людини.

Оптимальні умови і характер праці – умови і характер праці, за яких виключений несприятливий вплив на здоров'я працюючих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, створені умови для збереження високого рівня працездатності (відсутність, або відповідність рівням, які прийняті як безпечні для населення). (Гігієнічна класифікація праці № 4137-86).

Охорона здоров'я працівників — комплекс заходів для збереження здоров'я працівників, враховуючи категорію виконуваних робіт та виробниче середовище.

Охорона праці — система правових, соціально-економічних, організаційних, технічних, гігієнічних, санітарно-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Перевтома — сукупність стійких несприятливих для здоров'я працівників функціональних порушень в організмі, які виникають внаслідок накопичення втоми.

Періодичний медичний огляд — медичний огляд працівників, який проводять з установленою періодичністю з метою виявлення ранніх ознак виробничого зумовлених захворювань, а також патологічних станів, що розвинулися протягом трудової діяльності і перешкоджають продовженню роботи за певним фахом.

Підприємство потенційно небезпечне — промислове підприємство, що використовує в своїй діяльності або має на своїй території потенційно небезпечні об'єкти.

Підприємство (промислове) — статутний суб'єкт, який має право юридичної особи та здійснює виробництво і реалізацію продукції певних видів

із метою одержання відповідного прибутку.

Підрозділ структурний — ланка організації (підприємства), яка включає колектив виконавців або/і робочих, яка має відокремленні, чітко визначені функції в процесі керівництва або виробничому процесі, які відрізняються від функцій інших ланок, і в силу цього входить, як організаційно відокремлена від інших підрозділів частка організації (підприємства), в його структуру або в структуру підрозділів організації (підприємства). Наприклад: виробництво, цех, відділення, виробнича дільниця. Складовою частиною виробництва можуть бути цехи, відділення, виробничі дільниці. Складовою частиною цеху можуть бути відділення і виробничі дільниці. Складовою частиною відділення є виробничі дільниці.

Пожежний нагляд — функція органів пожежної охорони, яка полягає у здійсненні контролю за виконанням заходів, спрямованих на забезпечення пожежної безпеки об'єктів та підвищення ефективності боротьби з пожежами.

Пожежна профілактика — комплекс організаційних і технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки людей, запобігання пожежі, обмеження її розповсюдження, а також створення умов для успішного гасіння пожежі.

Пожежонебезпека об'єкта — стан об'єкта, за якого з регламентованою ймовірністю виключається можливість виникнення і розвитку пожежі та впливу на людину небезпечних факторів пожежі, а також забезпечується захист матеріальних цінностей.

Показник пожежної безпеки — величина, що кількісно характеризує будь-яку властивість пожежної безпеки.

Правила пожежної безпеки — комплекс положень, які визначають порядок дотримування вимог та норм пожежної безпеки при будівництві та експлуатації об'єкта.

Попередній медичний огляд — медичний огляд, який проводять під час влаштування на роботу для визначення початкового стану здоров'я претендента та його відповідності конкретно обраній професії.

Процес технологічний — сукупність фізико-хімічних перетворень речовин і змін значень параметрів матеріального середовища, які проводяться з певною метою в апараті (системі взаємопов'язаних апаратів, агрегаті, машині і т. інш.).

Постійне робоче місце — місце, на якому працюючий перебував більшу частину свого робочого часу (більше 50% або понад 2 год безперервно). Якщо при цьому робота здійснюється в різних пунктах робочої зони, постійним робочим місцем вважається вся робоча зона (ГОСТ 12.1.005-88).

Потенційний — можливий, прихований.

Працездатність — спроможність людини до активної діяльності, що характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи (“фізіологічною ціною” роботи) (ГОСТ 12.4.061-88).

Працездатність — здатність людини до праці, яка визначається рівнем її фізичних та психофізіологічних можливостей, а також станом здоров'я і професійною підготовкою.

Причина — Подія, що передує та викликає іншу подію, яка називається

наслідком.

Професійна захворюваність — явище, що характеризується сукупністю професійних захворювань.

Професійне захворювання — патологічний стан людини, зумовлений роботою і пов'язаний з надмірним напруженням організму або несприятливою дією шкідливих факторів.

Професійний відбір — сукупність заходів, метою яких є відбір осіб для виконання певного виду трудової діяльності за їх професійними знаннями, анатомо-фізіологічними і психологічними особливостями, а також за станом здоров'я та віком.

Профілактика захворювань — система гігієнічних, виховних, соціальних та медичних заходів, спрямованих на попередження захворювань шляхом усунення причин та умов, що їх викликають, а також підвищення опору організму до шкідливого впливу факторів навколишнього середовища.

Профілактичні заходи — система організаційно-технічних, гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов праці для здоров'я працівників.

Ризик — кількісна оцінка небезпеки. Визначається як частота або імовірність виникнення однієї події при настанні іншої події. Звичайно це безрозмірна величина, що лежить у межах від 0 до 1. Може визначатися й іншими зручними способами.

Робоча зона — простір, обмежений за висотою 2 м над рівнем підлоги або площадки, на якому знаходяться місце постійного або непостійного (тимчасового) перебування працюючих (ГОСТ 12.1.005-88).

Робоче місце — місце постійного або тимчасового перебування працюючого в процесі трудової діяльності (ГОСТ 12.1.005-88).

Санітарна характеристика умов праці — об'єктивні дані стану виробничого середовища і трудового процесу з висновком про їх відповідність гігієнічним вимогам і нормативам.

Санітарно-захисна зона — функціональна територія між межами промислових підприємств (та інших виробничих об'єктів) і селітебно територію, яка призначена для зменшення несприятливого впливу виробничих факторів на здоров'я населення.

Санітарно-захисна зона — спеціально організована територія, яка встановлюється від джерела шкідливості (в тому числі від джерела забруднення атмосфери) до межі жилої забудови, ділянок оздоровчих установ, місць відпочинку, садівницьких товариств та інших прирівнених до них об'єктів.

Система — сукупність елементів, взаємодія між якими адекватна маті.

Система запобігання пожежі — комплекс організаційних заходів і технічних засобів, спрямованих на виключення умов виникнення пожежі.

Система протипожежного захисту — сукупність організаційних заходів, а також технічних засобів, спрямованих на запобігання впливу на людей небезпечних факторів пожежі та обмеження матеріальних збитків від неї.

Спеціалізовані підрозділи — гірничо-газорятувальні і пожежні частини, медична служба, підрозділи формувань органів Міністерства з питань

надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.

Тяжкість праці — характеристика трудової діяльності людини, яка визначає ступінь залучення до роботи м'язів і відображає фізіологічні затрати внаслідок переважаючого фізичного перевантаження.

Умови діяльності — сукупність факторів середовища перебування, що діють на людину.

Умови праці — сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці (ГОСТ 19.605-74).

Умови праці — сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її професійної діяльності.

Уражальні чинники аварії — фактори, що виникають під час аварії, які здатні у разі досягнення певних значень завдати збитків здоров'ю людей, довкіллю, матеріальним цінностям (надлишковий тиск на фронті ударної (вибухової) хвилі, теплове навантаження від полум'я, концентрація небезпечних речовин у атмосфері, воді, ґрунті тощо).

Установка — сукупність устаткування (апаратів), яка виконує певну функцію в технологічному процесі.

Цех — організаційно та/або технологічно відокремлений структурний підрозділ, що прямо чи побічно бере участь у переробленні предмета праці на готову продукцію та складається із сукупності виробничих дільниць.

Шкідлива речовина — речовина, яка при контакті з організмом людини в разі порушення вимог безпеки може викликати виробничі травми, професійні захворювання або відхилення в стані здоров'я, які виявляються сучасними методами як в процесі роботи, так і в віддалені строки життя теперішнього і наступних поколінь (ГОСТ 12.1.007-76).

Шкідлива речовина — речовина, що при контакті з організмом людини за умов порушення вимог безпеки може призвести до виробничої травми, професійного захворювання або розладів у стані здоров'я, що визначаються сучасними методами як у процесі праці, так і у віддалені строки життя теперішнього і наступних поколінь.

Шкідливий виробничий фактор — виробничий фактор вплив якого на працюючого за певних умов призводить до захворювання або зниження працездатності. Примітка: залежно від рівня і тривалості дії шкідливий виробничий фактор може стати небезпечним (ГОСТ 12.0.002-80).

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

Шкідливі і небезпечні умови і характер праці — умови і характер праці, за яких внаслідок порушення санітарних норм і правил можливий вплив небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища в значеннях, що перевищують гігієнічні нормативи, і психофізіологічних факторів трудової діяльності, що викликають функціональні зміни в організмі, які можуть призвести до стійкого зниження працездатності або, порушення здоров'я

працюючих (Гігієнічна класифікація праці № 4137-86).

Шкода здоров'ю — це захворювання, травмування, у тому числі з летальним наслідком, інвалідністю, тощо.



ЛІТЕРАТУРА

1. Верховна Рада України – <http://www.rada.gov.ua>
2. Вільсон О. Г. Охорона праці в галузі (на прикладі будівництва). Навчальний посібник. – К.: «Основа». 2006. – 204 с.
3. Гінієнічна класифікація праці за показниками шкідливості на небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. – Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 27 грудня 2001 р. № 528.
4. Довідник з управління охороною праці для керівників підприємств і організацій. – К.: Основа, 2003. – 308 с.
5. Документація з охорони праці та пожежної безпеки: Рекомендації / За редакцією Д.В. Зеркалова. – К.: Основа, 2008. – 28 с.
6. Желібо Є.П., Заверуха Н. М., Зацарний В.В. Безпека життєвіальності: навч. посіб./ За ред. Є. П. Желібо. 6-е вид. – К.: Каравела, 2010. – 344 с.
7. Законодавство України про охорону праці. Збірник нормативних документів у 4-х томах. – К.: Основа, 2010.
10. Зеркалов Д.В., Остапенко В.С., Дорошенко М.В., Лоза В.Г., Яновський П. О., Довідник залізничника. У дев'яти книгах. Книга четверта: Охорона праці / За редакцією Д. В. Зеркалова – К.: Основа, 2005. – 640 с.
12. Зеркалов Д.В., Довідник залізничника. У дев'яти книгах. Книга дев'ята: Пожежна безпека. – К.: Основа, 2008. – 608 с.
13. Зеркалов Д.В. Безопасность труда. Хрестоматия. — К.: Основа, 2009. — 602 с.
4. Зеркалов Д. В. Безпека життєвіальності: навч. посіб. – К.: Наук. Світ, 2001. – 301 с. – Бібліог.: с. 294-297.
15. Зеркалов Д. В., Сажко В. А. Безпека життєдіяльності: Словник-довідник. – К.: Основа, 2002. – 128 с.
16. Зеркалов Д.В. Безпека праці в медичних закладах: Довідник. – К.: Основа, 2011. – 680 с.
17. Зеркалов Д.В. Стан безпеки праці в світі. Охорона праці: Науково-виробничий щомісячний журнал, 2008, № 11, с. 31-33.
18. Зеркалов Д.В. Система менеджменту охорони праці і промислової безпеки. Охорона праці: Науково-виробничий щомісячний журнал, 2008, № 11, с. 23-26.
19. Зеркалов Д.В. Настанова з систем управління охороною праці. МОП-СУОП 2001. ІЛО-OSH 2001. Охорона праці: Науково-виробничий щомісячний журнал, 2008, № 5, с. 2-12.
20. Зеркалов Д.В. Система менеджменту гігієни і безпеки праці. Вимоги OHSAS 18001 : 2007. Охорона праці: Науково-виробничий щомісячний журнал, 2008, № 8, с. 2-11.
21. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник. – К.: «Основа». 2011. – 551 с.
22. Зеркалов Д.В. За безпечну працю. Охорона праці: Науково-виробничий щомісячний журнал, 2008, № 9, с. 30-31.

23. Крещенко Надія «Соціальний діалог з позиції країн ЄС». Журнал Верховної Ради України «Віче», viche.info

24. Лесенко Г.Г. Довідник з охорони праці для керівників та спеціалістів (практичні рекомендації). – К.: Основа, 2008. – 288 с.

24. Основи охорони праці. Підручник. К.Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний, Д.В. Зеркалов, Р.В. Сабарно, В.С. Коз'яков, О.І.Полукаров, Л.О.Митюк. 2-ге видання. –К.: Основа, 2006.– 444 с.

25. Охорона праці в медичних закладах: Довідник / Укладачі: Зеркалов Д. В., Теленгатор О. Я., Ушкевич Б. А., Дериземля І.О.; За ред. Д. В. Зеркалова. – К.: Основа, 2008. – 728 с.

26. Працезохоронні засади у схемах, таблицях і графіках: Посібник / Укл. Войналович О. В. – К.: Основа, 2009. – 88 с.

27. Рожков А.П. Пожежна безпека: Навчальний посібник. – Київ: Пожінформтехніка, 1999. –256 с.



ЗМІСТ

Вступ	3
Список скорочень.....	6
Розділ 1. МІЖНАРОДНІ НОРМИ І У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ	7
1.1. Стан безпеки праці у світі.....	7
1.2. Охорона праці як невід’ємна складова соціальної відповідальності.....	11
1.2. 1 Міжнародний стандарт SA 8000, «Соціальна відповідальність».....	11
1.2. 2. Міжнародний стандарт ISO 26000 ,«Настанова по соціальній відповідальності».....	14
1.2.3. Соціальний діалог у Європейському Союзі.....	20
1.2.4. Соціальний діалог в Україні	26
1.3. Законодавство Євросоюзу з охорони праці.....	29
1.4. Конвенції та рекомендації МОП в сфері охорони праці.....	32
1.5. Міжнародне співробітництво у галузі охорони праці.....	38
Розділ 2. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ГАЛУЗІ	41
2.1. Основні законодавчі та нормативно-правові акти про охорону праці	41
2.2. Національна концепція розвитку в сфері управління охороною праці.....	49
2.3. Основні положення Загальнодержавної цільовий програмі поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки.....	50
2.4. Національна Стратегія поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.....	55
2.5. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	59
Розділ 3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ	62
3.1. Системний підхід та аналіз при організації охорони праці на виробництві.....	62
3.2. Загальна структура, завдання і функції управління охороною праці.....	67
3.3. Шляхи і методи забезпечення реалізації основних функцій управління охороною праці в організації.....	71
3.4. Розробка системи управління охороною праці (СУОП).....	95
3.5. Внутрішній аудит систем управління охороною праці.....	101
3.6. Настанова з систем управління охороною праці. МОП-СУОП 2001. ILO-OSH 2001.....	107
3.7. Системи менеджменту гігієни і безпеки праці. OHSAS 18001: 2007.....	109
3.8. Використання в СУОП інтегрованих систем комплексної безпеки.....	113
3.9. Запровадження системи управління охороною праці на підприємствах.....	118
3.10. Оцінка стану безпеки праці в організації.....	123
3.11. Мотивація та стимулювання роботи з охорони праці в організації.....	126
3.12. Навчання та перевірка знань з питань охорони праці в організаціях.....	132
3.13. Економічні аспекти управління охороною праці.....	135
Розділ 4 ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ ТА ТРАВМАТИЗМ У ГАЛУЗІ. РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ	149
4.1. Розслідування та облік професійних захворювань.....	149
4.2. Розслідування та облік нещасних випадків.....	151
4.3. Огляд місця, де стався нещасний випадок.....	162
4.4. Опитування потерпілого, свідків та посадових осіб.....	167
4.5. Класифікація нещасних випадків.....	174
4.6. Методи аналізу виробничого травматизму.....	175
4.7. Шляхи попередження травматизму	179

Розділ 5. СПЕЦІАЛЬНІ РОЗДІЛИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ГАЛУЗІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ.....	188
5.1. Аналіз умов праці у галузі за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу.....	188
5.1.1. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу.....	188
5.1.2. Медичні огляди працівників.....	192
5.2. Небезпечні психофізіологічні та шкідливі виробничі чинники у невиробничій сфері.....	195
5.2.1 Вплив втоми на безпеку праці.....	196
5.2.2. Вплив стресу на безпеку праці.....	199
5.3. Психологічні аспекти підвищення рівня безпеки праці.....	203
5.3.1. Значення адаптації в трудовому процесі.....	203
5.3.2. Вплив індивідуальних якостей працівника на безпеку праці.....	204
5.3.3. Мотивація безпеки праці.....	205
5.3.4. Організація безпечної поведінки працівника в процесі праці.....	208
5.3.5. Роль трудового колективу у створенні безпечних умов праці.....	211
5.4. Вимоги безпеки до місць виконання роботи.....	214
5.4.1. Класи будівель для офісних приміщень (бізнес центрів). Вимоги безпеки до виробничих і допоміжних приміщень.....	214
5.4.2. Види офісних приміщень, недоліки та переваги.....	218
5.4.3. Вимоги безпеки до робочого місця.....	220
5.4.4 Вибір оптимального режиму роботи і відпочинку.....	225
5.5 характеристика роботи користувачів комп'ютерів з точки зору охорони праці.....	230
5.5.1. Фактори, що впливають на функціональний стан користувачів комп'ютерів.....	230
5.5.2. Особливості роботи користувачів ПК.....	233
5.5.3. Розлади здоров'я користувачів, що формуються під впливом роботи за комп'ютером.....	235
5.5.4. Параметри приміщень та взаємне розташування робочих місць з ПК.....	241
5.5.5. Параметри виробничого середовища приміщень з ПК.....	242
5.5.6. Параметри обладнання та організація робочих місць користувачів ПК.....	246
5.5.7. Режими праці і відпочинку користувачів ПК.....	249
5.5.8. Основні медичні протипоказання щодо можливості роботи з ПК.....	250
Розділ 6. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	251
6.1. Основні положення Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки.....	251
6.2. Національна Стратегія поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (Пропозиція ФПУ Кабінету Міністрів України).....	252
6.3. Організація наукових досліджень та основні наукові проблеми в галузі охорони праці.....	257
6.4. Аналіз професійного та виробничого ризиків.....	265
6.5. Автоматизовані системи підтримки наглядової діяльності, обліку, аналізу та дослідження травматизму.....	267
Розділ 7. ОСНОВНІ ЗАХОДИ ПОЖЕЖНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ НА ГАЛУЗЕВИХ ОБ'ЄКТАХ.....	270
7.1. Призначення, завдання та види пожежної охорони.....	270
7.2. Державний пожежний нагляд. Дозвільна та ліцензійна діяльність з питань пожежної безпеки.....	279
7.3. Загальні положення щодо забезпечення пожежної безпеки.....	281
7.4. Основні причини виникнення горючого середовища і загорання в електричному устаткуванні.....	285

7.5. Загальні вимоги пожежної безпеки	290
7.6. Оснащення об'єктів первинними засобами пожежогасіння.....	296
7.7. Утримання евакуаційних шляхів і виходів.....	299
7.8. Протипожежні перешкоди.....	301
7.9. Протипожежне водопостачання.....	304
7.10. Системи протидимного захисту.....	306
7.11. Попередження пожеж та вибухів.....	309
7.12. Забезпечення безпечної евакуації персоналу.....	314
7.13. Відповідальність та вирішення спорів у сфері пожежної безпеки.....	318
Розділ 8. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	
8.1. Органи і основні принципи державного нагляду за охороною праці.....	320
8.2 Організація державного нагляду за охороною праці.....	322
8.3. Структура державного нагляду за охороною праці.....	329
8.4 Права, обов'язки та відповідальність посадових осіб органу державного нагляду за охороною праці.	331
8.5.Перелік питань для перевірки стану охорони праці на робочих місцях	
8.6 Характеристика основних напрямів діяльності органу державного нагляду за охороною праці	332
8.7. Громадський контроль за охороною праці	344
Розділ 9. СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ.....	
9.1. Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування....	351
9.2. Суб'єкти та об'єкти страхування. Види страхування. Страховий ризик і страховий випадок.....	355
9.3. Фонд соціального страхування від нещасних випадків. Правління Фонду. Виконавча дирекція Фонду.....	357
9.4. Страхові експерти з охорони праці, їх функції і повноваження.....	360
9.5. Фінансування страхових виплат, соціальних послуг та профілактичних заходів. Джерела фінансування Фонду.....	360
9.6. Страхові тарифи. Страхові виплати. Обов'язки та права суб'єктів страхування від нещасних випадків.....	362
9.7. Обов'язки Фонду. Права та обов'язки застрахованої особи та роботодавця як страхувальника.....	366
Додатки.....	
Основні терміни та їх визначення.....	371
Література.....	380

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Левченко Олег Григорович
Зеркалов Дмитро Володимирович
Полукаров Олексій Ігорович
Гусев Аркадій Миколайович
Арламов Олександр Юрійович
Демчук Гліб Вікторович

ОХОРОНА ПРАЦІ У ГАЛУЗІ

Навчальний посібник

*Комп'ютерна верстка
та редагування — Д. В. Зеркалов*

Підписано до друку 20.00.2014 р. Формат 60x84/16.

Папір Amicrus/ Гарнітура 1251 Times.

Ум. друк. арк. 24,0.

Наклад 100. Зам. 00/00.

Видавництво «Основа»

03150, Київ, вул. Жилянська, 87/30.

тел. (044) 584-38-97, т/ф: 584-38-95, 584-38-96

Свідотство суб'єкта видавничої справи

ДК № 1982 від 21.10.2004 р.