**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**КАФЕДРА ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»**

2017

**Тема 1. Основні законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі.**

1.Законодавчі та нормативно-правові акти з охорони праці в галузі.

2. Галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

3.Положення про організацію системи управління охороною праці в галузі. Органи державного нагляду за охороною праці.

**Завдання на СРС:**

1.Перелік питань для здійснення планових заходів державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці.

2.Проведення державного нагляду за охороною праці.

3.Види та основні параметри проведення наглядових заходів.

*Література*: 1, 2, 8, 10, 12, 25, 26, 37.

## Законодавство України в галузі охорони праці та промислової безпеки

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

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

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров’я роботах. Ст. 45 Конституції гарантує право всіх 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.

Основоположним документом у галузі 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 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. 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.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України затверджено Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і запроваджено з 1 червня 1972 року. До нього не раз вносили зміни і доповнення. Правове регулювання охорони праці в ньому не обмежується главою ХІ «Охорона праці». Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування 1999 року 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 загальнообов’язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі людини на виробництві.

Принципи державної політики в галузі охорони праці безсумнівно можуть розглядатися і як принципи державної політики у сфері промислової безпеки. Суттєво новим, що може бути впроваджено до Закону України «Про промислову безпеку», в разі його прийняття, – ***принцип обов’язкового страхування суб’єктами господарювання цивільної відповідальності за шкоду, спричинену життю, здоров’ю або майну інших осіб у результаті діяльності у сфері промислової безпеки***.

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

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

Раніше було зазначено, що законодавство у сфері промислової безпеки наразі лише формується. 20 серпня 2007 року на засіданні Урядового комітету з питань розвитку галузей економіки було прийнято протокольне рішення № 25, яким доручено Держгірпромнагляду розробити проект Закону України «Про промислову безпеку». Ухвалення нового закону зумовлено необхідністю законодавчого визначення принципів державної політики у сфері промислової безпеки, правових, економічних, соціальних та організаційних засад забезпечення безаварійного функціонування небезпечних виробничих об’єктів у процесі їхньої діяльності.

Ухвалений 2001 року Закон України «Про об’єкти підвищеної небезпеки» визначає правові, економічні, соціальні та організаційні основи діяльності, пов’язаної з об’єктами підвищеної небезпеки, і спрямований на захист життя і здоров’я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об’єктах через запобігання їх виникненню, обмеження (локалізацію) розвитку і ліквідацію наслідків.

Уперше в правовій практиці нашої країни цим законом закріплено вимогу до суб’єктів господарської діяльності проводити ідентифікацію об’єктів підвищеної небезпеки, розробляти декларацію безпеки та плани локалізації і ліквідації аварій на об’єктах підвищеної небезпеки та страхувати відповідальність за можливу шкоду, завдану аварією на цьому об’єкті третім особам.

Під ***ідентифікацією об’єктів підвищеної небезпеки*** розуміють обов’язковий облік таких об’єктів, де використовують, виготовляють, переробляють чи транспортують небезпечні речовини у кількості, що становить суттєву загрозу мешканцям прилеглих територій і навколишньому середовищу.

***Декларація безпеки*** ***об’єкта підвищеної небезпеки*** – це документ, у якому викладено стратегію запобігання великим аваріям на промисловому об’єкті. Він визначає комплекс заходів, що вживаються суб'єктом господарської діяльності з метою запобігання аваріям, а також забезпечення готовності до локалізації, ліквідації аварій та їх наслідків.

Під ***небезпечним виробничим об’єктом (НВО)*** розуміють об’єкт, на якому здійснюється технологічний процес, функціонально пов’язаний з використанням машин, механізмів, обладнання, що характеризуються підвищеним ступенем ризику завдання шкоди життю та здоров’ю людей. Термін ***небезпечний виробничий об’єкт,*** що пропонується у проекті Закону України «Про промислову безпеку», має ширше значення, аніж термін ***об*’*єкт підвищеної небезпеки***, визначення якого наведено в чинному Законі України «Про об’єкти підвищеної небезпеки».

***Промислова безпека як галузь виробничих і суспільних взаємовідносин.***

Чинний ДСТУ 2293 – 99 дає визначення ***промислової безпеки*** якбезпеки від нещасних випадків та аварій на виробничих об’єктах і від їх наслідків. На відміну від охорони праці, яка є системою заходів і засобів, спрямованих на збереження життя і здоров’я людей під час трудової діяльності (тобто тоді, коли вони перебувають у трудових відносинах з роботодавцем), промислову безпеку розглядають як систему, що забезпечує збереження життя і здоров’я людей незалежно від того, перебувають вони у трудових відносинах з власником об’єкту, який наніс їм шкоду, чи ні. Якщо зважити на те, що в рамках охорони праці досить ґрунтовно і чітко закріплено правові, соціальні, технічні та інші аспекти взаємовідносини держави, роботодавця і працівника, то промислова безпека як окрема галузь повинна так само чітко і ґрунтовно визначати взаємовідносини держави, власників об’єктів підвищеної небезпеки та громадян. Поки що такої чіткості не існує, але на усунення цього упущення спрямовано зусилля державних органів, науковців і промисловців. Про це свідчать проекти нових документів, передусім такі, як проект Закону України «Про промислову безпеку», проект Закону України «Про аудит з промислової безпеки і охорони праці», нова редакція ДСТУ 2293, наукові публікації тощо.

Проект нового ДСТУ 2293 визначає ***промислову безпеку*** як стан захищеності інтересів людей і/або майна від негативного впливу аварій і їх наслідків, а в проекті Закону України «Про промислову безпеку» встановлено, що ***промислова безпека*** – це створення умов захищеності життя та здоров’я людей від небезпечних виробничих факторів за умов використання небезпечних виробничих об’єктів, що забезпечується системою правових, соціально-економічних та організаційно-технічних заходів.

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

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

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

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

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

## Нормативно-правові акти підприємств з охорони праці

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 відповідно до законодавства про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці.

 ***(Нормативно-правовий акт –*** це офіційний документ компетентного органу державної влади, яким встановлюються загальнообов’язкові правила (норми). Законом України «Про охорону праці» визначено, що нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) – це правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов’язкові для виконання. НПАОП переглядають мірою впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.)

Загальнодержавні нормативно-правові акти з охорони праці у разі потреби доповнюються відомчими документами, які можуть розробляти на їх основі і затверджуватися відповідними міністерствами, відомствами України або асоціаціями, корпораціями та іншими об’єднаннями підприємств для конкретизації вимог нормативно-правових актів залежно від специфіки галузі.

*Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі нормативно-правових актів і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах цього підприємства, установи, організації. Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші, аніж ті, що містяться в державних нормах.*

Обов’язком роботодавців є неухильне дотримання вимог нормативно-правових актів, що діють у сфері охорони праці. У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров’я умов праці роботодавець зобов’язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці. Він може звернутися до цього органу з клопотанням про встановлення необхідного терміну для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, здійснює в разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого терміну застосування вимог нормативних актів з охорони праці. Роботодавець зобов’язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення цього органу державного нагляду за охороною праці.

## Принципи державної політики в галузі охорони праці та промислової безпеки

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

Стаття 4 цього закону визначає, що засади державної політики в галузі охорони праці базуються на десяти основних принципах. Коротко розглянемо їх.

1. ***Пріоритет життя і здоров***’***я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.***

Цей принцип вимагає від усіх суб’єктів господарювання того, щоб у разі реконструкції, модернізації виробництв, розроблення нових технологічних процесів передусім розглядалися питання впливу цих робіт на життя і здоров’я працівників. Економічна доцільність не повинна йти всупереч охороні праці. Роботодавець несе повну відповідальність за стан охорони праці на підконтрольних йому об’єктах господарювання.

1. ***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.***

Контроль за станом охорони праці здійснюють органи державного нагляду, трудові колективи підприємств та організацій, професійні спілки та інші громадські організації, функціями яких є не лише з’ясування прорахунків, а й діяльність, спрямована на запобігання травматизму та професійних захворювань. Питання державного нагляду і громадського контролю детально розглядаються у цьому посібнику.

1. К***омплексне розв’язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля.***

Вирішення проблем охорони праці здебільшого потребує комплексності. Для цього в країні кожні п’ять років приймають і виконують Національну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії, інші програми, реалізація яких сприяє наглядовій, навчально-методичній і контрольній діяльності у сфері охорони праці; розробці нових методів, систем і засобів діагностики устаткування, запобігання та локалізації аварій на потенційно небезпечних об’єктах; розробці нових технічних засобів захисту працівників від небезпечних та шкідливих виробничих факторів; створенню нових безпечних технологій тощо.

1. ***Соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.***

Соціальний захист працівників базується на гарантіях охорони праці, визначених Законом «Про охорону праці», і державному соціальному страхуванні від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які детально розглядаються далі.

1. ***Встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств і суб*’*єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності.***

Суть цього принципу зрозуміла і обумовлена тим, що фізичні можливості людей не залежать від того, де вони працюють. Водночас, коли умови праці шкідливі для здоров’я, потребують особливих фізичних даних або психофізіологічних характеристик працівника, йому необхідно під час прийому на роботу проходити попереднє, а під час роботи *–* періодичне медичне обстеження.

1. ***Адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров*’*я та психологічного стану.***

Реалізація цього принципу стосується передусім створення робочих місць для інвалідів та інших людей з обмеженими можливостями і свідчить про цивілізованість суспільства. На жаль, у нашій країні цей принцип поки що здебільшого залишається декларативним, хоча і є конкретні приклади його реалізації. За взірець можуть слугувати країни Європейського Союзу. Прагнення України вступити до ЄС і було одним з мотивів, які спонукали вітчизняних законодавців включити цей принцип до закону.

1. ***Використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству.***

Основним питанням теорії і практики охорони праці є питання підвищення *рівня безпеки*. Порядок пріоритетів у розробленні будь-якого проекту потребує, щоб уже на перших стадіях розроблення продукту або системи у відповідний проект, наскільки це можливо, були включені елементи, що унеможливлюють небезпеку. На жаль, це не завжди можливо. Якщо виявлену небезпеку неможливо виключити повністю, необхідно знизити ризик до припустимого рівня завдяки вибору відповідного рішення. Досягти цієї мети допомагає ризикоорієнтований підхід, суть якого полягає у визначенні ризику в різних рішеннях і виборі оптимального рішення. Участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці обумовлена тим, що держава і суспільство зацікавлені у зниженні виробничого ризику.

1. ***Інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці.***

Найоптимальніший спосіб боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями – попередження про ці небезпеки, зокрема, навчання тому, як запобігати їх виникненню. Зараз у країні діє система безперервного навчання з питань охорони праці, до основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій і методологічних основ якої належать:

* наступність і безперервність навчання з питань безпеки життя, діяльності та охорони праці всіх вікових категорій населення України;
* формування суспільної свідомості і рівня знань населення України, що відповідають вимогам часу;
* навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих, відповідних норм поведінки вихованців у дошкільних закладах освіти;
* навчання з питань охорони праці в середніх, позашкільних і професійно-технічних закладах освіти;
* навчання з питань безпеки життя і діяльності загалом та охорони праці студентів вищих навчальних закладів освіти;
* навчання з питань охорони праці працівників під час підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, прийняття на роботу та в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботи, де є потреба у професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт;
* навчання населення загалом з питань безпеки життя, діяльності та охорони праці.
1. ***Забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об*’*єднань громадян, що розв’язують проблеми охорони здоров*’*я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях.***

Основними суб’єктами охорони праці безперечно є роботодавець і працівник. Мета діяльності роботодавця – отримання прибутку, досягнення якомога більшої, дуже часто, можливо, за рахунок так званої потогінної системи, економії на засобах захисту працівників, нехтуванні умовами праці, наслідком чого будуть підвищені втома, травматизм, захворюваність працівників. Такий підхід призводить до напруженості у трудових відносинах, конфлікту між роботодавцем і трудовим колективом. Часто самі працівники свідомо або несвідомо йдуть на порушення вимог охорони праці. Працівники в основному влаштовуються на роботу задля отримання заробітної плати, і коли виконання вимог безпеки праці, застосування засобів захисту веде до зменшення продуктивності праці, а отже і розміру зарплати, вони можуть ігнорувати ними, незважаючи на те, що така поведінка загрожує передусім їхньому життю і здоров’ю. Ігнорування безпекою може зумовлюватися також переоцінкою власного досвіду та майстерності, стресовим станом (депресією, збудженням, втомою), алкогольним чи наркотичним сп’янінням тощо.

Не допустити такі дії, що ведуть до людських жертв, травм, хвороби, – і роботодавців, і працівників – може суспільство в особі громадських, передусім профспілкових, організацій і державних інституцій.

1. ***Використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.***

Участь України в діяльності міжнародних органів та організацій потребує від неї вивчення закордонного досвіду охорони праці. З іншого боку, така робота без сумніву сприяє підвищенню рівня виробничої безпеки на підприємствах різних галузей економіки, зменшенню рівня нещасних випадків і професійних захворювань, поліпшенню ефективності управлінської та контрольно-наглядової діяльності в галузі охорони праці.

**Тема 2. – Міжнародні норми в сфері охорони праці.**

1.Міжнародні норми в галузі охорони праці. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.

2.Соціальне партнерство (соціальний діалог) в охороні праці. Соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці. Соціальний діалог в Європейському Союзі.

3.Трудові норми Міжнародної організації праці. Конвенції та Рекомендації МОП. Основні Конвенції МОП в галузі охорони праці.

4.Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці. Основні напрямки співробітництва. Організація об’єднаних націй. Всесвітня організація охорони здоров’я. Міжнародна агенція з атомної енергії. Міжнародна організація праці. Європейський Союз.

Співдружність незалежних держав.

*Література*: 40, 41,42,43,44

**Завдання на СРС:**

**1.**Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці. Охорона праці - частина соціальної політики ЄС. Директиви ЄС з охорони праці. Рамкова директива 89/391/ЄС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників».

2.Охорона праці як невід’ємна складова соціальної відповідальності. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності. Міжнародні норми соціальної відповідальності. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».

 3. Вимоги до забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності.

*Література*: 40, 41,42,43,44

***Міжнародні норми в сфері охорони праці.***

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

1. Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці.
2. Директиви Європейського Союзу.
3. Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.
4. Двосторонні договори та угоди.

Особливо велике значення серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, мають конвенції Міжнародної організації праці, Міжнародні норми соціальної відповідальності (Стандарт SA 8000 «*Соціальна відповідальність*». Міжнародний стандарт ISO 26000 «*Настанова по соціальній відповідальності*»), Директива ЄС89/391/ЄС от 12 червня 1989р. „*Про введення заходів, що сприяють покращенню безпеки и гігієни труда робітників”*.

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

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

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

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

Значне маца 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 180 Конвенцій, 74 з яких пов‘язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони пpaцi. 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 і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях.

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

* спільні стандарти здоров‘я і безпеки сприяють економічній інтеграції, оскільки продукти не можуть вільно циркулювати всередині Союзу, якщо ціни на аналогічні вироби різняться в різних країнах-членах через різні витрати, які накладає безпека та гігієна праці на бізнес;
* скорочення людських, соціальних та економічних витрат, пов‘язаних з нещасними випадками та професійними захворюваннями, приведе до великої фінансової економії і викличе суттєве зростання якості життя у всьому Співтоваристві;
* запровадження найбільш ефективних методів роботи повинно принести з собою ріст продуктивності, зменшення експлуатаційних (поточних) витрат і 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 і використанні таких положень приводить до “викривлень” у конкуренції і впливає на ціни товарів.

Згідно діючих конвенцій МОП, при регулюванні трудових відносин соціальне страхування повинно стати обов’язковим і являти собою систему прав і гарантій, що спрямовані на матеріальну підтримку громадян, насамперед працюючих, і членів їх сімей у разі втрати ними з незалежних від них обставин (захворювання, нещасний випадок, безробіття, досягнення пенсійного віку тощо) заробітку, а також здійснення заходів, пов‘язаних з охороною здоров‘я застрахованих осіб. Соціальне страхування є важливим фактором соціального захисту населення.

 Згідно ст. 5 Закону України “Про охорону праці” усі працівники підлягають загальнообов‘язковому соціальному страхуванню від нещасного випадку і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі на виробництві (далі - страхування від нещасного випадку) визначає Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

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 працівників;
* відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
* відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

У розвинених країнах страхування стало одним із найефективніших елементів управління промисловою безпекою. Держава бере на себе функції законодавчого і нормативного регулювання, виконує реєстрацію об’єктів підвищеної небезпеки, здійснює контроль і нагляд за їхньою експлуатацією. На власників і керівників підприємств лягає обов’язок ідентифікувати небезпечні об’єкти, розробити і затвердити декларацію безпеки, підготувати й атестувати обслуговуючий персонал. Їм стає економічно вигідно підвищувати рівень промислової безпеки. Саме в цьому виявляється ефективність страхування – ринкового механізму, який не залежить від адміністративного ресурсу. Що вищий рівень безпеки, то нижча плата за ризик. Обстежити підприємства і визначати величину ризику для страхових компаній мають лише відповідні експертні організації, оскільки ризик хоча й виражається в гривнях, але визначається винятково інженерними прийомами. Той самий об’єкт, із тими самими технічними характеристиками в різних умовах може мати різний ризик експлуатації. Наприклад, ризик роботи хімічного комбінату в густонаселеному районі набагато вищий, ніж в тому разі, коли цей комбінат розташований за межею міста.

 **Тема 3. Система управління охороною праці в організації.**

1.Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці (СУОП).

2.Забезпечення функціонування та побудова СУОП в організації.

 Положення про СУОП, структура та зміст його розділів.

 3.Система управління охороною праці в галузі (СУОПГ).

 Мета та принципи функціонування. Організаційна та функціональна структури СУОПГ

4.Елементи системи управління охороною праці, міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007.

5.Політика в галузі охорони праці. Планування.

6.Впровадження і функціонування СУОП. Перевірки і коригувальні дії. Аналіз з боку керівництва. Примірний розподіл функціональних обов’язків з охорони праці керівників, посадових осіб і фахівців підприємства галузі. Пріоритет функцій забезпечення безпеки.

 7.Ефективність функціональної структури СУОП.

*Література*: 1, 19, 20, 26, 37

**Завдання на СРС:** **:**

1.Регіональні системи управління охороною праці, мета, принципи, та основні функції.

2.Служби охорони праці місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

3.Інтегровані системи менеджменту в галузі охорони праці. Основні складові інтегрованої системи менеджменту. Функціональні та організаційні особливості.

4.Галузеві системи управління охороною праці. Мета та принципи функціонування. Організаційна та функціональна структури СУОПГ.

*Література*: 1, 19, 20, 26, 37

## Загальна структура управління охороною праці

*Управління охороною праці (УОП) умовно має три основних центри, які саме і здійснюють комплексне управління охороною праці (рис. 1), це:*

* *держава (Кабінет Міністрів України; галузеві Міністерства; державні наглядові органи; органи виконавчої влади та*

*самоврядування);*

* *роботодавці ( власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств);*
* *працівники (трудові колектив підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).*

Комплексне управління охороною праці як із боку держави, так і з боку роботодавців і працівників у найбільш оптимальній формі здійснено у фонді соціального страхування від нещасних випадків – ФССНВ (недержавна організація з однаковим представництвом усіх трьох вищезгаданих сторін в органах управління). Саме з цієї причини ФССНВ є однією з найбільш ефективних складових СУОП.

*В усіх трьох вищезгаданих центрах (держава, роботодавці та працівники) управління охороною праці може здійснюватися на декількох рівнях, а саме:*

* *загальнодержавному (національному) рівні;*
* *регіональному рівні;*
* *галузевому рівні;*
* *виробничому рівні ( рівень підприємства).*

*На загальнодержавному рівні* управління охороною праці здійснює:  Кабінет Міністрів України;

* спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
* Генеральна Прокуратура;
* ФССНВ;
* Спілка промисловців та підприємців України;
* Центральні всеукраїнські органи об’єднань профспілок тощо.

*На регіональному рівні:*

* місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;
* територіальні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
* регіональні органи об’єднань профспілок;
* регіональні органи об’єднань роботодавців (промисловців і підприємців) тощо.

*На галузевому рівні:*

* галузеві міністерства: Міністерство охорони здоров’я (МОЗ), Міністерство праці і соціальної політики, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій (МНС), Міністерство агропромислового комплексу (МінАПК), Міністерство охорони навколишнього природного середовища і ядерної безпеки

(Мінекобезпека) та інші міністерства;

* Державний Комітет будівництва, архітектури та житлової політики України;
* Держстандарт;
* Центральні органи об’єднань профспілок у галузі;
* Центральні органи об’єднань роботодавців (промисловців і підприємців) у галузі;
* Центральні органи виконавчої влади тощо.

*На виробничому рівні:*

* роботодавець чи уповноважена ним особа;
* служба охорони праці підприємства;
* керівники відповідних структурних підрозділів і служб підприємства тощо.

## Економічні методи управління охороною праці

Для вирішення проблем, які існують в сфері управління охороною праці, на практиці застосовуються відповідні механізми, серед яких провідне місце займають економічні методи управління.

*Економічні методи управління охороною праці в широкому розумінні цього поняття* – *це не лише методи, а і система методів, форм, засобів i заходів впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням економічних законів та економічних інтересів усіх учасників виробничого процесу i 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 повинні стимулювати діяльність підприємств, установ та 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, а значить потребують жорсткого контролю за їх виконанням, економічні методи більшліберальні, 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, формує із використанням НПАОП та спеціально створених інституцій такі умови господарювання для роботодавців (власників), що їм стає вигідніше спрямовувати свої економічні ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов i охорони праці ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

У сфері охорони праці можна виділити декілька 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 цієї групи 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 ociб, до яких застосовуються економічні стимули за виконання вимог щодо охорони праці (робиш так, як вимагає система стимулювання *-* отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру i, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – це зменшує твої 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 i, проявляється, як правило, через певний ланцюжок причинно-наслідкових зв’язків. Наприклад, для отримання відповідних ліцензій підприємство має пред’явити 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 своїй суті економічним. Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямої 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. Таким чином, *економічні методи управління охороною праці за ознакою суб’єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування*.

*Економічні методи управління охороною праці зовнішнього спрямування можуть бути реалізовані шляхом:*

* *створення сприятливих умов для кредитування заходів i засобів з охорони праці;*
* *надання податкових пільг;*
* *запровадження таких умов для інвестування, оновлення та модернізації виробничих фондів, які обов’язково би 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 i охорони праці та страховими**внесками підприємств;*
* *застосування нормативно-правових вимог, які регламентують використання штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;*
* *забезпечення державного фінансування наглядової, консультаційної, дозвільної та основних напрямків науково-дослідної роботи у сфері охорони праці, а також фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.*

Економічний вплив *внутрішнього спрямування* розраховується на найманих працівників і здійснюється за допомогою договірного регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати чи взагалі через систему управління суб’єкта господарювання за його кошти.

## Загальна структура та завдання системи управління охороною праці на підприємстві

*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 працеохоронної 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.

*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.

*Заходи з охорони праці, які можуть здійснюватися за рахунок фондів охорони праці підприємств*, затверджені наказом Держгірпромнагляду (Держнаглядохоронпраці) від 02.06.99 №102. До таких заходів 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;
* відшкодування підприємствам, установам та організаціям витрат на відрядження своїх працівників у разі, якщо вони є членами комісії із спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві, або у разі їх залучення до проведення експертиз тощо.

## Функції системи управління охороною праці на підприємстві

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

* *планування та прогнозування роботи з охорони праці на підприємстві;*
* *організація та координація роботи з охорони праці на підприємстві;*
* *мотивація та стимулювання роботи з охорони праці на підприємстві;*
* *облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці на підприємстві;*
* *контроль за станом охорони праці на підприємстві та функціонуванням СУОПП.*

*Політика у сфері охорони праці.*

*Вище керівництво організації повинно визначити і санкціонувати загальну політику організації у сфері охорони праці, а також гарантувати, що у встановленій області застосування системи управління охороною праці дана політика:*

а) відповідає характеру і масштабу ризиків, які існують у організації в

області охорони труда;

б) включає зобов'язання щодо попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також зобов'язання з постійного поліпшення системи управління охороною праці та її результативності;

в) включає зобов'язання, як мінімум, відповідати вимогам чинного законодавства та існуючих нормативно-правових актів у галузі охорони праці;

г) забезпечує основу для встановлення та аналізу цілей у сфері охорони

праці;

д) оформлена документально, впроваджена і підтримується в робочому

стані;

е) доведена до відома всіх працівників організації з метою повідомлення

про їхні індивідуальні зобов'язання у сфері охорони праці;

ж) доступна для зацікавлених сторін;

з) періодично аналізується з метою гарантії того, що політика

залишається актуальною і прийнятною для організації.

*Планування.*

Ідентифікація небезпек, оцінка ризиків та визначення заходів управління. *Організація повинна розробити, впровадити та виконувати процедури для постійній ідентифікації небезпек, оцінки ризиків та визначення необхідних заходів управління.*

*Процедури для ідентифікації небезпек та оцінки ризиків повинні враховувати:*

а) планові та позапланові види діяльності;

б) діяльність всіх осіб, що мають доступ до робочого місця;

в) поведінку людей, їх можливості та інші людські фактори;

г) небезпеки, джерело яких не пов'язано з робочим місцем, але які здатні негативно впливати на здоров'я та безпеку осіб, що знаходяться на даному робочому місці;

д) інфраструктуру, обладнання і матеріали на робочому місці, надані як

самою організацією, так і іншими організаціями;

е) зміни або передбачувані зміни в організації, її діяльності,

технологічних процесах, в обладнанні або матеріалах;

ж) модифікації системи управління охороною праці, включаючи

тимчасові зміни, та їх вплив на операції, процеси і діяльність;

з) будь-які відповідні законодавчі зобов'язання, що стосуються оцінки

ризиків та впровадження необхідних заходів управління;

і) конструктивне виконання установок, машин / устаткування, організацію робочих місць і ділянок, технологічних процесів з урахуванням можливостей працівників.

*Методологія процесу ідентифікації небезпек та оцінки ризиків повинна:*

а) бути визначена з урахуванням сфери застосування, характеру та

строків для надання їй характеру скоріше попереджуючої, чим реагуючої дії;

б) забезпечити ідентифікацію, визначенню пріоритетів, документальне

оформлення ризиків і використання відповідних заходів управління.

Для управління змінами організація повинна визначити небезпеки і ризики в сфері охороні праці, пов'язані із змінами в організації або її видах діяльності до введення цих змін.

Організація повинна гарантувати, що результати цієї оцінки беруться до уваги при визначенні заходів управління.

*При визначенні заходів управління або під час розгляду змін існуючих заходів управління слід враховувати наступну ієрархію заходів зі скорочення ризиків:*

а) усунення;

б) заміну;

в) технічні заходи;

г) попередження та / або адміністративні заходи управління;

д) засоби індивідуального захисту.

*Організація**повинна документально оформляти і оновлювати результати ідентифікації небезпек, оцінки ризиків та встановлених заходів управління.*

*Організація* повинна гарантувати, що ризики у сфері охорони праці та встановлені заходи управління розглядаються при розробці, впровадженні та функціонуванні системи управління охороною праці.

Законодавчі та інші вимоги. *Організація повинна розробити, впровадити та виконувати процедури ідентифікації та забезпечення доступу до законодавчих та інших вимог у сфері охорони праці, що розповсюджуються на організацію.*

Організація повинна гарантувати, що всі чинні законодавчі та інші вимоги у сфері охорони праці, які організація зобов'язалася виконувати, враховані при розробці, впровадженні та функціонуванні системи управління охороною праці.

Організаціяповинна постійно оновлювати цю інформацію.

Організаціяповинна доводити відповідну інформацію із законодавчих та інших вимогам у сфері охорони праці працівникам, а також іншим відповідним зацікавленим сторонам.

Цілі і програми. *Організація повинна встановити, впровадити і підтримувати в робочому стані документально оформлені цілі в області охорони праці для відповідних підрозділів і рівнів в рамках організації.*

Цілі повинні бути по можливості виражені кількісно та узгоджені з політикою в області охорони праці, включаючи зобов'язання з попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, з дотримання застосовних законодавчих та інших вимог, які організація зобов'язалася виконувати, а також зобов'язання щодо постійного поліпшення результативності охорони праці.

При визначенні та аналізі цілей організаціяповинна враховувати не тільки законодавчі та інші вимоги, які організація зобов'язалася виконувати, але і ризики, що існують в організації*.* Вона також повинна розглядати технологічні альтернативи, свої фінансові, експлуатаційні та комерційні вимоги, а також враховувати думку відповідних зацікавлених сторін.

*Організація повинна розробити, впровадити і підтримувати в робочому стані відповідні програми для досягнення її цілей. Програми, як мінімум, повинні включати:*

а) розподіл відповідальності і повноважень для досягнення цілей у

відповідних підрозділах і рівнях управління організації;

б) засоби, заходи і терміни досягнення цілей (графік).

Програми повинні регулярно аналізуватися через заплановані інтервали часу і при необхідності коригуватися для забезпечення досягнення цілей.

*Впровадження та функціонування.*

Ресурси, обов’язки, відповідальність і повноваження. *Вище керівництво повинно взяти на себе повну відповідальність за охорону праці та систему управління охороною праці.*

*Вище керівництво повинно демонструвати свої зобов'язання шляхом:*

а) забезпечення ресурсів, достатніх для розробки, впровадження, функціонування та поліпшення системи управління охороною праці (ресурси включають трудові ресурси зі спеціалізованими навичками, інфраструктуру *організації*, технології та фінансові ресурси);

б) визначення обов'язків, розподілу відповідальності і делегування повноважень для полегшення результативного управління охороною праці; обов'язки, відповідальність і повноваження повинні бути документально оформлені і доведені до відома відповідних працівників.

*Організація повинна призначити уповноваженого представника вищого керівництва з особливою відповідальністю за охорону праці (незалежно від інших обов'язків), з встановленими функціями і повноваженнями для забезпечення того, щоб:*

а) система управління охороною праці була розроблена, впроваджена і функціонувала відповідно до стандарту OHSAS 18001;

б) звіти про результативність системи управління охороною праці представлялися вищому керівництву для аналізу, а також в якості основи для поліпшення системи управління охороною праці.

Призначений вищим керівництвом уповноважений представник (наприклад, у великих організаціях член ради директорів або виконавчого комітету) може делегувати частину своїх обов'язків підлеглим представникам керівництва, зберігаючи при цьому свою повну відповідальність.

*Призначений уповноважений представник вищого керівництва повинен бути відомий всім працівникам організації.*

Працівники, що наділяються відповідними повноваженнями, повинні нести відповідальність за постійне поліпшення результативності охорони праці, при цьому працівники з керівними обов'язками повинні демонструвати свою відповідальність за постійне поліпшення результативності охорони праці.

*Організація повинна гарантувати, що всі працівники несуть відповідальність за аспекти охорони праці, якими вони можуть управляти, включаючи дотримання вимог, що застосовуються в сфері охорони праці.*

Компетентність, навчання та обізнаність. *Організація повинна гарантувати, щоб усі особи, які виконують під її управлінням завдання, які можуть впливати на професійне здоров'я та безпеку праці, компетентні на підставі відповідної освіти, навчання або досвіду роботи.* В організації повинні вестися відповідні записи, що стосуються компетентності, навчання та обізнаності працівників. Організаціяповинна передбачати навчання або виконувати при необхідності інші дії, оцінювати результативність навчання або інших дій, що здійснюються у цьому випадку, а також зберігати супутні запису. Організаціяповинна визначити необхідність у додатковому навчанні персоналу, пов'язаному з функціонуванням системи управління охороною праці.

*Організація повинна встановити, впровадити та виконувати процедури, які дають можливість всім особам, які працюють під її управлінням, розуміти:*

а) наслідки, реальні або потенційні, від недотримання вимог охорони праці при здійсненні ними трудової діяльності, а також вигоди для їх професійного здоров'я та безпеки праці від поліпшення індивідуальної результативності у сфері охорони праці;

б) свою роль і відповідальність, а також важливість досягнення відповідності політиці в області охорони праці, процедурам, вимогам системи управління охороною праці, включаючи вимоги, пов'язані з підготовленістю до аварійних ситуацій і реагування на них;

в) потенційні наслідки відхилень від встановлених процедур.

*Процедури з навчання повинні враховувати різні рівні: відповідальності, здібностей, мовних навичок, освіченості та ризику.*

Обмін інформацією. *З урахуванням наявних небезпек і розробленої системи управління охороною праці організація повинна встановити, впровадити та виконувати відповідні процедури для:*

а) внутрішнього обміну інформацією між різними підрозділами та

рівнями організації*;*

б) обміну інформацією з підрядниками та особами, відрядженими для

виконання робіт на території організації;

в) отримання, документального оформлення та реагування на відповідну

інформацію від зовнішніх зацікавлених сторін.

Участь і консультування. *Організація повинна встановити, впровадити та виконувати процедури, що забезпечують:*

а) участь працівників в управлінні охороною праці шляхом їх:

* відповідного залучення в ідентифікацію небезпек, оцінку ризиків і визначення заходів управління;
* відповідного залучення до розслідування інцидентів на виробництві та аварійних ситуацій;
* залучення до розробки та аналізу політики та цілей у сфері охорони праці;
* консультування з приводу будь-яких змін, що впливають на охорону їх праці;
* представництва при розгляді питань охорони праці (працівники повинні бути поінформовані про заходи за їх участю, а також про те, хто є їх представниками з питань охорони праці);

б) консультації з підрядниками з приводу змін, які впливають на

професійне здоров'я працюючих і безпеку праці.

Організація повинна гарантувати, що, в разі необхідності, проводяться консультації з відповідними зовнішніми зацікавленими сторонами з питань охорони праці, у разі, якщо вони мають до них відношення.

Документація. *Документація системи управління охороною праці повинна включати:*

а) політику і цілі в області охорони праці;

б) опис сфери застосування системи управління охороною праці;

в) опис основних елементів системи управління охороною праці і

взаємозв'язків між ними, а також посилання на необхідні документи;

г) документи, включаючи записи, які потрібні відповідно до стандарту

OHSAS 18001;

д) документи, включаючи записи, визначені організацією як необхідні для забезпечення результативного планування, виконання і управління процесами, які пов'язані з ризиками в сфері охорони праці, що існують в *організації*.

Важливо, щоб документація відповідала рівню складності СУОП, небезпекам і ризикам, які мають місце, і зводилася до мінімуму, необхідного для забезпечення результативності СУОП.

Управління документацією. *Повинно бути забезпечено управління документами, визначеними системою управління охороною праці і стандартом OHSAS 18001.*Управління записами, які представляють собою особливий тип документів, повинне здійснюватись згідно з вимогами, про які буде сказано трохи пізніше.

*Організація повинна встановити, впровадити та виконувати процедури для:*

а) затвердження документів, з метою підтвердження їх доцільності

перед застосуванням;

б) аналізу і, при необхідності, поновлення документів, а також

повторного їх затвердження;

в) забезпечення ідентифікації змін та поточного статусу перегляду

документів;

г) забезпечення наявності відповідних екземплярів документів, що

застосовуються, у місцях їх використання;

д) забезпечення збереження чіткості документів і простоти їх

ідентифікації;

е) забезпечення ідентифікації документів зовнішнього походження, визначених організацією як необхідні для планування та функціонування системи управління охороною праці, та управління їх розповсюдженням;

ж) запобігання ненавмисному застосуванню застарілих документів і

застосування відповідної їх ідентифікації, якщо вони зберігаються для будь-яких цілей.

Управління операціями. *Організація повинна визначити операції та види діяльності, пов'язані з ідентифікованими небезпеками, для яких необхідне впровадження заходів управління ризиками****.*** Заходи управління повинні включати управління змінами.

*Для цих операцій та видів діяльності організація повинна впровадити та підтримувати в робочому стані:*

а) операційне управління, що може бути застосоване до *організації* та її діяльності; організаціяповинна інтегрувати це операційне управління в загальну систему управління охороною праці;

б) заходи управління, пов'язані з набутою продукцією, устаткуванням і

послугами;

в) заходи управління, пов'язані з підрядниками та особами, відрядженими для виконання робіт на території організації;

г) документально оформлені процедури, що стосуються ситуацій, при яких їх відсутність може призвести до відхилень від політики та цілей у сфері охорони праці;

д) встановлені операційні критерії, відсутність яких може призвести до

відхилень від політики та цілей у сфері охорони праці.

Готовність до аварійних ситуацій і реагування на них. *Організація повинна розробити, впровадити та виконувати процедури:*

а) ідентифікації можливих аварійних ситуацій;

б) реагування на дані аварійні ситуації.

*Організація повинна реагувати на реальні аварійні ситуації чи пом'якшувати пов'язані з ними несприятливі наслідки для професійного здоров'я і безпеки праці персоналу.*

При плануванні дій щодо реагування на аварійні ситуації *організація* повинна враховувати рекомендації відповідних зацікавлених сторін, наприклад, аварійних служб і сусідніх організацій.

Організаціятакож повинна періодично перевіряти свої процедури реагування на аварійні ситуації і залучаючи у разі необхідності відповідні зацікавлені сторони.

Організаціяповинна періодично аналізувати і при необхідності коректувати свою підготовленість до аварійних ситуацій і процедури реагування на них, зокрема, після періодичних перевірок і після аварійних ситуацій, які сталися.

*Контролюючі та корегуючи дії.*

Оцінка (вимір) результативності та моніторинг. *Організація повинна встановити, впровадити та виконувати процедури для регулярного моніторингу та оцінки (вимірювання) результативності охорони праці. Такі процедури повинні передбачати:*

а) якісну і кількісну оцінки, що відповідають потребам *організації*;

б) моніторинг ступеня досягнення цілей *організації* в області охорони

праці;

в) моніторинг результативності заходів управління (як професійного

здоров'я, так і безпеки праці);

г) упереджувальну попередню оцінку результативності для моніторингу відповідності програмам з охорони праці, заходам управління та операційним критеріями;

д) реагуючу оцінку результативності охорони праці за даними моніторингу нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварійних ситуацій та інших наявних доказів недостатньої результативності охорони праці;

е) реєстрацію даних результатів моніторингу та оцінки результативності, при умові, що вони є достатніми для подальшого аналізу застосування коригувальних та попереджувальних дій.

Якщо необхідно вимірювальне обладнання для моніторингу або оцінки результативності, організація повинна встановити і виконувати процедури калібрування і технічного обслуговування даних засобів вимірювання. Обов’язково необхідно вести записи з їх калібрування і технічного обслуговування, а також щодо отриманих результатів.

Оцінка відповідності законодавству. *Згідно з зобов'язанням дотримуватися відповідності чинному законодавству, організація повинна встановити, впровадити та чітко виконувати процедури періодичної оцінки відповідності законодавчим вимогам, що на даний час застосовуються у цій організації.*

Організація обов’язково повинна вести записи результатів періодичної оцінки.

Частота періодичності такої оцінки може відрізнятися для різних законодавчих вимог.

Організація також повинна періодично оцінювати відповідність і іншим вимогам, які вона зобов'язалася виконувати. Організація може об'єднати цю оцінку з оцінкою відповідності законодавчим вимогам або встановити окремі процедури, при цьому вона зобов’язана обов’язково вести записи результатів такої періодичної оцінки.

Періодичність проведення цієї оцінки може відрізнятися для різних вимог, які організаціязобов'язалася виконувати.

Розслідування інцидентів (нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і аварійних ситуацій). *Організація повинна встановити, впровадити та виконувати процедури для запису, розслідування та реєстрації інцидентів (нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, а також аварійних ситуацій) для того, щоб:*

а) визначити основні недоліки СУОП а також фактори, які можуть стати

причиною інцидентів або сприяти інцидентам;

б) ідентифікувати потребу в коригувальних діях

в) ідентифікувати можливості для попереджувальних дій;

г) ідентифікувати можливості для постійного вдосконалення;

д) інформувати про результати розслідувань.

Розслідування повинні здійснюватися своєчасно.

Результати розслідування інцидентів повинні бути задокументовані і збережені.

Всі ідентифіковані потреби щодо коригувальних дій або можливості для попереджувальних дій будуть розглянуті нижче.

Невідповідності, коригуючи та запобіжні дії. *Організація повинна встановити, впровадити та виконувати процедури розгляду реальних і потенційних невідповідностей, а також процедури здійснення коригувальних та попереджувальних дій. Процедури повинні визначати вимоги щодо:*

а) визначення, ідентифікації та усунення невідповідностей, а також проведення відповідних дій з метою зниження їх наслідків для професійного здоров'я та безпеки праці;

б) розслідування невідповідностей, визначення їх причин та проведення

дій для виключення їх повторення;

в) оцінки потреби в запобіжних діях і реалізації відповідних

коригувальних дій, розроблених для виключення їх виникнення;

г) реєстрації (записи) та інформування про результати проведених

коригувальних і попереджуючих дій;

д) аналізу результативності проведених коригувальних і попереджуючих дій.

Якщо коригувальні та запобіжні дії ідентифікують нові або змінені небезпеки або потребу в нових або змінених заходах управління, то у цьому випадку у процедурі повинно бути встановлено, щоб до їхнього впровадження була проведена оцінка ризиків запропонованих дій.

Всі коригуючи або запобіжні дії, вжиті для усунення причин реальних або потенційних невідповідностей, повинні відповідати масштабам проблем і бути порівнянними з відповідними ризиками.

*Організація* повинна гарантувати, що всі необхідні зміни, які є результатом коригувальних або запобіжних дій, були внесені в документацію системи управління охороною праці.

Управління записами*. Організація повинна встановити і вести записи, які необхідні для демонстрації відповідності вимогам системи управління охороною праці і стандарту OHSAS 18001, а також досягнутих результатів.*

*Організація* повинна встановити, впровадити та виконувати процедури ідентифікації, зберігання, захисту, пошуку, архівування та вилучення записів.

Записи повинні бути і залишатися розбірливими, ідентифікованими і такими, що простежуються.

Внутрішній аудит. *Організація повинна забезпечити проведення внутрішніх аудитів системи управління охороною праці із запланованою періодичністю для того, щоб:*

а) визначити, чи дійсно система управління охороною праці:

* відповідає запланованим заходам з управління охороною праці, включаючи вимоги стандарту OHSAS 18001;
* впроваджена і функціонує належним чином;
* результативна для виконання політики і цілей організації;

б) надати керівництву організації інформацію про результати аудитів.

Програма аудитів повинна плануватися, розроблятися, запроваджуватись і виконуватися організацією з урахуванням результатів оцінки ризиків діяльності організації та результатів попередніх аудитів.

Повинна бути встановлена, впроваджена і виконуватися сама процедура аудиту, яка відображає:

а) наявність відповідальності, компетенції, а також вимог з планування та проведення аудитів, звітування про результати і ведення відповідних

записів;

б) визначення критеріїв, сфери, періодичності і методів аудиту.

*Вибір аудиторів і проведення аудитів повинне гарантувати об'єктивність і неупередженість процесу аудиту.*

*Аналіз з боку вищого керівництва.*

*Вище керівництво повинно проводити аналіз системи управління охороною праці організації із запланованою періодичністю, щоб забезпечити її постійну придатність, адекватність і результативність.* Аналіз повинен включати оцінку можливостей для поліпшення і необхідності змін у системі управління охороною праці, включаючи політику і цілі у сфері охорони праці. Обов’язково повинні робитися записи аналізу з боку керівництва. *Вхідні дані для аналізу з боку вищого керівництва повинні містити:*

а) результати внутрішніх аудитів та оцінки відповідності законодавчим

та іншим вимогам, які організаціязастосовує і зобов'язалася виконувати;

б) результати участі та консультування;

в) відповідну інформацію від зовнішніх зацікавлених сторін, включаючи

претензії;

г) результативність організації в сфері охорони праці;

д) ступінь досягнення цілей;

е) результати розслідування інцидентів (нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань аварійних ситуацій), коригувальних та попереджувальних дій;

ж) виконання рішень і дії з боку керівництва після проведення

попередніх аналізів;

з) зміни обставин, включаючи зміни законодавчих та інших вимог з

охорони праці;

і) рекомендації щодо поліпшення функціонування СУОП.

*Дані аналізу з боку вищого керівництва повинні узгоджуватися із зобов'язаннями організації щодо постійного поліпшення функціонування СУОП і повинні включати всі рішення і дії, пов'язані з можливими змінами в:*

а) результативності охорони праці;

б) політиці і цілях у сфері охорони праці;

в) ресурсах;

г) інших елементах СУОП.

Відповідні результати аналізу з боку вищого керівництва повинні бути доступні для поширення і проведення консультацій.

***Обов’язки посадових осіб підприємства з охорони праці***

*Закон України "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.* Згідно з цим законом керівники підприємств зобов’язані передбачати в посадових інструкціях працівників конкретні обов’язки, права та відповідальність за виконання відповідних функцій з питань охорони праці.

*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; o 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 додержанням працівниками технологічних нормативів, правил поводження 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.

*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.

Так як згідно ст. 5 Закону "Про охорону праці" умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, то *під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.*

***Служба охорони праці підприємства***

*На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до "Типового положення про службу охорони праці" НПАОП 0.00-4.35-04, затвердженого наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці (Держгірпромнаглядом) від 15.11. 2004 р. №255, зареєстрованому в Міністерстві Юстиції України 01.12. 2004 р. за №1526/10125. Відповідно до того ж нормативного документу на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.*

*Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.*

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

*Згідно Типового положення про службу охорони праці ця служба виконує такі основні функції:*

* опрацьовує ефективну цілісну систему управління охороною праці, сприяє удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи;
* проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці;
* складає разом зі структурними підрозділами підприємства комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (підвищення існуючого рівня охорони праці, якщо встановлені норми досягнуті), а також розділ "Охорона праці" у колективному договорі;
* проводить для працівників вступний інструктаж з питань охорони праці;
* організовує: забезпечення працюючих нормативними актами з охорони праці; паспортизацію цехів, дільниць, робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці; облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій; підготовку статистичних звітів підприємства з питань охорони праці; розробку перспективних та поточних планів роботи підприємства щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці; роботу методичного кабінету охорони праці, пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, розповсюдження засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів; допомогу комісії з питань охорони праці підприємства в опрацюванні необхідних матеріалів та реалізації її рекомендацій; підвищення кваліфікації і перевірку знань посадових осіб з питань охорони праці;
* бере участь у: розслідуванні нещасних випадків та аварій; роботі комісії з питань охорони праці підприємства; роботі комісій по введенню в дію, реконструкції або технічного переозброєння об'єктів виробничого та соціального призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування; розробці положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють в межах підприємства; роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці;
* сприяє впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, у тому числі ергономіки і прогресивних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працюючих, захисту населення та навколишнього середовища;
* розглядає листи, заяви та скарги працюючих з питань охорони праці;
* надає методичну допомогу керівникам структурних підрозділів підприємства у розробці заходів з питань охорони праці;
* готує проекти наказів та розпоряджень з питань охорони праці, загальних для всього підприємства;
* розглядає факти наявності виробничих ситуацій небезпечних для життя чи здоров'я працівників або людей, які їх оточують, і навколишнього природного середовища, а також у випадку відмови з цих причин працівників від виконання дорученої їм роботи;
* контролює: дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці; виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій та подань уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці; використання за призначенням коштів фонду охорони праці; відповідність нормативним актам про охорону праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів, засобів протиаварійного, колективного та індивідуального захисту працюючих; наявність технологічної документації на робочих місцях; своєчасне проведення навчання та інструктажів працюючих, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб та осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт; забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними засобами, санітарно-побутовими приміщеннями; надання працівникам пільг і компенсацій, пов'язаних з важкими та шкідливими умовами праці; використання праці неповнолітніх, жінок та інвалідів згідно з діючим законодавством; проходження медичних оглядів; виконання заходів, наказів, розпоряджень з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків і аварій, які визначені у актах розслідування;
* здійснює зв'язок з медичними закладами, з науковими та іншими організаціями з питань охорони праці, організовує впровадження їх рекомендацій.

*Спеціалісти служби охорони праці мають право представляти підприємство в державних та громадських установах при розгляді питань охорони праці, безперешкодно в будь-який час відвідувати виробничі об'єкти, структурні підрозділи підприємства, порушувати клопотання про заохочення працівників, котрі беруть активну участь у підвищенні безпеки та покращенні умов праці, а у разі виявлення порушень охорони праці:*

* видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;
* вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
* зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
* надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

*Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.*

## Галузеве управління охороною праці

*Управління охороною праці на галузевому рівні* *(УОПГР) здійснюють міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, а також об’єднання підприємств, створені за галузевим принципом відповідно до чинного законодавства.*

*Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень, визначених нормативно-правовими актами, з метою реалізації основних завдань і функцій управління охороною праці стосовно підприємств, установ та організацій, що знаходяться у сфері їх управління:*

1. Забезпечують виконання рішень Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, подають пропозиції до планів її роботи.
2. Опрацьовують та вносять пропозиції до Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також до Зведеного плану розробки (перегляду) державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів з охорони праці.
3. Удосконалюють галузеві системи управління охороною праці та галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.
4. Сприяють впровадженню у виробництво останніх досягнень науки та техніки в галузі створення новітніх безпечних технологій та обладнання, забезпеченню працюючих сучасними ефективними засобами колективного та індивідуального захисту.
5. Приймають участь у проведенні експертиз проектів щодо повноти вирішення питань з охорони праці, а також у вирішені питань щодо видачі дозволів на пуск та ліцензій на випуск продукції.
6. Організовують забезпечення підприємств, установ та організацій нормативно-правовими актами з охорони праці, підвищення кваліфікації та перевірку знань їх посадових осіб та спеціалістів з питань охорони праці, розробку примірних інструкцій з охорони праці, а також вивчення та поширення передового досвіду організації роботи з охорони праці.
7. Забезпечують проведення галузевих та міжгалузевих нарад, семінарів та конкурсів з питань охорони праці.
8. Проводять оперативні наради з обставин і причин групових нещасних випадків.
9. Беруть участь у спеціальних розслідуваннях нещасних випадків згідно з чинним законодавством.
10. Здійснюють аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій.
11. Опрацьовують і подають пропозиції про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільги і компенсації згідно з чинним законодавством.
12. Забезпечують інформаційну підтримку галузевих підприємств з питань охорони праці, у тому числі про причини аварій та нещасних випадків, здійснюють підготовку пропозицій щодо їх запобігання.
13. Надають методичну допомогу підпорядкованим підприємствам у проведені атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, організації професійного добору для окремих професій, у обстежені будівель, споруд, інженерних мереж та розробці необхідних заходів щодо виводу їх з аварійного стану чи експлуатації, у проведені перевірок виробничого обладнання та технологічних процесів на їх відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці, у забезпеченні інформаційними матеріалами з питань охорони праці, у проведені галузевих нарад, семінарів, конкурсів з питань охорони праці тощо.
14. Заслуховують керівників підприємств, на яких допущено погіршення стану безпеки та умов праці або має місце зростання кількості нещасних випадків, профзахворювань та аварій.
15. Здійснюють на підпорядкованих підприємствах відомчий контроль за:
* функціонуванням систем управління охороною праці та роботою служб охорони праці;
* страхуванням працівників підпорядкованих підприємств, установ та організацій від нещасних випадків на виробництві та профзахворювання;  станом охорони праці, реалізацією галузевих угод у частині комплексних заходів з питань охорони праці;
* виконанням наказів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків та аварій, які були зазначені у відповідних актах розслідування;
* своєчасним проведенням навчання та інструктажів працюючих на виробництві, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою;
* забезпеченням працюючих на виробництві засобами колективного та індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо.

*У разі систематичного порушення законодавства у сфері охорони праці, Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, а також об’єднання підприємств, створені за галузевим принципом, в межах своїх повноважень мають право розривати контракти з керівниками підприємств, установ та організацій, що належать до сфери їх управління.*

***Система управління охороною праці в галузі (СУОПГ)*** – це сукупність органів управління даної галузі, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану планомірну діяльність щодо виконання завдань з охорони праці в галузі. СУОПГ - є однією з основних складових частин системи управління галуззю.

Нормативною основою СУОПГ є Конституція України, Закон "Про охорону праці", Кодекс законів про працю України, Закону України "Про обов’язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які причинили втрату працездатності", Закон України "Про пожежну безпеку", Закон України "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення", постанови та акти Верховної Ради України, Національна програма покращення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інші законодавчі та нормативні документи з охорони праці.

***Метою функціонування СУОПГ*** є проведення державної галузевої політики в сфері охорони праці - забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці в галузі та повної відповідальності керівництва галузі та всіх її структурних підрозділів за створення безпечних умов праці.

***Управління охороною праці в галузі***, в кожному з структурних підрозділів і в функціональних службах, здійснюється шляхом виконання відповідних завдань з охорони праці, які встановлені чинними законодавчими та нормативними актами.

***Завдання управління охороною праці в галузі*** – це відповідні заходи з охорони праці в галузі, які повинні здійснювати в обумовлені терміни галузеві Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, об’єднання підприємств, а також їх структурні підрозділи і функціональні служби.

До основних першочергових завдань управління охороною праці в галузі належать:

* проектування підприємств, розробка нового обладнання, сучасних технологій для галузі з урахуванням вимог чинних нормативних актів з охорони праці;
* виготовлення нового обладнання, машин та механізмів для потреб галузі у відповідності до вимог діючих нормативних актів з охорони праці і одержання на них сертифікатів безпеки;
* постачання, виготовлення і забезпечення підвідомчих підприємств засобами колективного і індивідуального захисту;
* створення галузевих підприємств з виготовлення необхідних засобів індивідуального та колективного захисту;
* розробка та впровадження на підвідомчих підприємствах, в установах та організаціях сучасних методів безпечної організації праці;
* проведення наукових досліджень з питань охорони праці відповідно до вимог галузі;
* створення та функціонування санітарних, в тому числі і мобільних, галузевих лабораторій для атестації робочих місць;
* підвищення кваліфікації і перевірка знань з охорони праці посадових осіб керівного складу усіх структурних підрозділів та функціональних служб Міністерства, центральних органів виконавчої влади, об’єднань підприємств, регіональних управлінь і організацій галузі та забезпечення підвідомчих суб’єктів господарювання та управлінських структур правилами, нормами, стандартами та іншими нормативними актами з питань охорони праці;
* пропаганда охорони праці, видання галузевої навчальної літератури, літератури з передового досвіду, плакатів, інструкцій, наочних посібників та інших методичних матеріалів з питань охорони праці;
* розробка рекомендацій, типових положень та іншої нормативної і методологічної літератури з охорони праці;
* проведення організаційної роботи з підвищення рівня охорони праці на підвідомчих підприємствах установах та організаціях;
* впровадження у виробництво останніх досягнень науки і техніки, сучасних прогресивних технологій, вітчизняного та світового досвіду з охорони праці;
* підготовка статистичних звітів та відповідної інформації щодо стану охорони праці в галузі;
* проведення обліку та аналізу нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та пожеж, а також заподіяної ними шкоди;
* розслідування та облік групових нещасних випадків та отруєнь на виробництві і нещасних випадків із смертельними наслідками, а також аварій на виробництві I та II груп на підвідомчих підприємствах;
* страхування працівників галузі від нещасних випадків на виробництві і профзахворювання у ФССНВ;
* формування і використання коштів фонду охорони праці в галузі тощо.

*Заходи з охорони праці, які можуть здійснюватися за рахунок галузевих коштів*, затверджені наказом Держгірпромнагляду (Держнаглядохоронпраці) від 02.06.99 р. №102. У першу чергу, це:

* розробка та реалізація відповідних заходів щодо усунення типових для підприємств галузі шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища;
* організація виробництва нових сучасних засобів індивідуального та колективного захисту працюючих на підприємствах галузі;
* проведення науково-дослідницьких та проектно-конструкторських робіт у сфері охорони праці на галузевому рівні;
* впровадження на галузевому рівні автоматизованих інформаційних систем в сфері охорони праці (типових автоматизованих експертних систем аналізу та прогнозування небезпечних та аварійних ситуацій на виробництві);
* проектування та впровадження спеціальних технічних засобів для механізації важких, небезпечних та шкідливих робіт;
* створення промислово-санітарних лабораторій, у тому числі і пересувних, для надання допомоги галузевим підприємствам в проведенні атестації робочих місць на їх відповідність до чинних нормативних актів з охорони праці;
* проведення експертизи технічного стану будівель та споруд, діагностики та експертизи потенційно небезпечних об’єктів та обладнання на підприємствах галузі;
* створення та матеріально-технічне оснащення сертифікаційних лабораторій для відповідної сертифікації засобів виробництва та засобів індивідуального та колективного захисту працюючих;
* заохочення трудових колективів і окремих працівників, які плідно працюють над розв’язанням проблем з охорони праці в галузі;
* проведення навчання працівників галузі з питань охорони праці;
* розробка та впровадження навчальних та інформаційних програм щодо підвищення рівня знань працівників галузевих підприємств та населення з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності;
* створення матеріальної бази галузевих навчальних центрів з охорони праці, розробка та виготовлення тренажерів для навчання працівників, зайнятих на роботах з високим рівне техногенного ризику, а також моделей та макетів виробничого обладнання;
* проведення конференцій, нарад, семінарів, конкурсів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, створення та матеріально-технічне забезпечення постійно діючих виставок засобів індивідуального захисту працюючих вітчизняного виробництва;
* організація випуску знаків безпеки, плакатів, пам’яток, інформаційних листків з охорони праці, каталогів засобів індивідуального захисту працюючих;
* розробка і видання нових та перевидання чинних нормативних актів з охорони праці, а також забезпечення ними служб охорони праці підвідомчих підприємств, установ та організацій тощо.

Процес виконання кожного завдання роботи з охорони праці в галузі полягає в послідовному здійсненні керівником (відповідальними особами) основних функцій (стадій, етапів) управлінського циклу.

*Основні функції (стадії, етапи) управління охороною праці в галузі* це: планування та прогнозування роботи з охорони праці – організація та координація роботи з охорони праці – мотивація та стимулювання роботи з охорони праці – облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці –контроль за станом охорони праці в галузі та функціонуванням СУОПГ.

*Планування та прогнозування роботи з охорони праці в галузі* передбачає обов’язкове попереднє прогнозування можливих небезпек і необхідних заходів з охорони праці як в цілому в галузі, так і в кожному її структурному підрозділі і встановлення з урахуванням проведеного прогнозування цільових завдань керівникам галузі та всіх її структурних підрозділів щодо визначення потреб галузі в ресурсах усіх видів, змісту і об’єму робіт в сфері охорони праці з розподілом їх щодо часу виконання.

Таким чином, плануванню заходів з охорони праці (перспективне, щорічне) в галузі, виробничих об’єднаннях, управліннях та організаціях галузі повинна передувати відповідна передпланова робота, а саме, прогнозування можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів та необхідних профілактичних заходів. Також передпланова робота передбачає складання цільових програм щодо запобігання травматизму, профзахворювань і поліпшення виробничого середовища.

*Прогнозування* можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів та необхідних заходів з охорони праці в галузі, виробничих об’єднаннях, управліннях та організаціях галузі здійснюється їх керівниками разом із спеціалістами з охорони праці шляхом:

* вивчення та аналізу причин виробничого травматизму і

профзахворювань, стану умов праці на підставі статистичних даних, звітів, результатів паспортизації санітарно-гігієнічного стану виробництв та наявності засобів колективного та індивідуального захисту, атестації робочих місць за умовами праці, за результатами комплексних перевірок, відомчого контролю, збору пропозицій від робітників, інженерно-технічних працівників, уповноважених трудових колективів з охорони праці, профспілок тощо;

* оцінки безпеки існуючих технологій та виробничого обладнання, можливої їх модернізації та заміни на нові, більш безпечні технології та види обладнання;
* визначення змін щодо можливого зростання чи появи нових небезпечних та шкідливих виробничих факторів, зумовлених зростанням виробничих потужностей та інтенсифікації праці;
* аналізу проектно-конструкторських та технологічних розробок;
* визначення потреб у засобах і заходах щодо охорони праці з метою запобігання виробничого травматизму, профзахворювань і доведення стану умов праці до вимог чинних нормативних актів.

За результатами прогнозування керівництвом галузі і її структурних підрозділів складаються цільові програми щодо необхідності застосування та впровадження відповідних заходів та засобів у сфері охорони праці з метою поліпшення умов праці.

Планування робіт з охорони праці в галузі включає у себе:

* розробка довгострокових програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
* перспективне (стратегічне) планування, а саме розробка перспективних комплексних планів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
* розробка комплексних заходів з охорони праці на поточний рік;
* розробка оперативних (квартальних, місячних) планів робіт з охорони праці керівниками структурних підрозділів;
* перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці;

У планах повинні бути передбачені заходи з охорони праці, що стосуються питань безпеки: знарядь праці (машин, механізмів, пристосувань, інструментів, обладнання тощо); предметів праці (сировини, матеріалів, напівфабрикатів, виробів тощо); технологій (впровадження прогресивних технологій, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів тощо); будівель та споруд (перевірка технічного стану будівель та споруд, їх реконструкція, ремонт тощо). Також в них повинні бути розглянуті питання щодо організації і покращення умов праці (наукова організація праці, виробнича естетика, ергономіка тощо) та питання оптимізації роботи систем управління охороною праці на виробництві.

Головну організаційно-методичну роботу при складані планів роботи з охорони праці здійснюють служби охорони праці.

*Перспективне (стратегічне) планування* включає у себе розробку комплексних планів на 3-5 років та інших організаційно-технічних планів з питань охорони праці, що формуються на підставі проведення попереднього прогнозування та розробки цільових програм.

*Комплексні заходи з охорони праці на поточний рік* за колективною угодою складаються згідно "Спільних рекомендацій державних органів і профспілкових організацій". Крім заходів передбачених на поточний рік, в них включаються також заходи, що передбачені перспективними планами і планами робіт служб охорони праці господарських органів та графік перевірок підпорядкованих організацій та підприємств.

*Оперативне планування* передбачає, в першу чергу, заходи з охорони праці стосовно виконання приписів, актів перевірок і вказівок органів нагляду та управління охороною праці в галузі.

Заходи планів з охорони праці включаються у відповідні розділи техпромфінпланів, виробничих планів та планів соціального і економічного розвитку господарських органів і промислових підприємств.

*Перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці* здійснює Науково-технічне управління на підставі пропозицій промислових об’єднань, управлінь, підприємств та організацій галузі.

*Організація та координація роботи з охорони праці в галузі* здійснюється шляхом розподілу обов’язків щодо управління охороною праці між галузевим Міністерством, іншими центральними органами виконавчої влади, об’єднаннями підприємств, їх структурними підрозділами і функціональними службами, а також шляхом розподілу між ними координуючих функцій та розробки посадових інструкцій про обов’язки, права і відповідальність керівних працівників галузі і її структурних підрозділів щодо охорони праці.

*Мотивація та стимулювання роботи з охорони праці в галузі.* Мотивація роботи з охорони праці – вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання керівника і працівників на діяльність, що спрямована на досягнення основної мети охорони праці, це забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, і базується ця діяльність на двох категоріях:

* потреби відчуття безпеки під час праці та потреби уникнення травм, захворювань, пожеж і аварій;
* отримання винагороди за проведення необхідних заходів з охорони праці та уникнення кримінальної, адміністративної і матеріальної відповідальності за негативні наслідки у разі травмування чи профзахворювання людей, виникнення аварій, пожеж тощо.

*Функція мотивації* здійснюється шляхом систематичного використання керівництвом галузі та її структурних підрозділів методів управління, що дозволяють, при застосуванні відповідної сукупності засобів і прийомів впливу на колектив працівників і окремих виконавців, досягти основну мету охорони праці – забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

Функція мотивації охоплює питання оперативного керівництва, координації і регулювання, тобто питання прийняття та реалізації рішень, направлених на усунення відхилень від планів і нормативних актів та створення у галузі та її структурних підрозділах таких умов, які стимулюють виконання завдань охорони праці за рахунок економічної зацікавленості виконавців.

Функція мотивації здійснюється шляхом застосування керівництвом галузі та її структурних підрозділів наступних методів управління:

* адміністративно-правових;  соціально-психологічних;  економічних.

Адміністративно-правові методи – це, в першу чергу, чітке виконання вимог посадових інструкцій та норм і правил із охорони праці, виконання вимог чинного законодавства і нормативних актів із охорони праці (Закон України "Про охорону праці", Кодекс Законів України про працю, стандарти, норми, правила, інструкції тощо).

Соціально-психологічні методи – це проведення інструктажів, стажування, навчання та пропаганди з питань охорони праці, а також особистий приклад керівництва галузі та її структурних підрозділів в додержані існуючих вимог охорони праці тощо.

Економічні методи – це використання об’єктивних економічних законів та врахування економічних інтересів працівників галузі.

Згідно діючих нормативних актів до економічної мотивації роботи з охорони праці в галузі також відносяться:

* штрафні санкції щодо суб’єктів господарювання, керівництва та працівників галузі та її структурних підрозділів;
* диференційовані страхові тарифи при державному соціальному страхуванні від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання (в залежності від класу професійного ризику виробництва для кожної галузі).

*Нагляд та контроль за станом охорони праці в галузі та функціонуванням СУОПГ, облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці в галузі* –ці функції управління дозволяють, в першу чергу, встановити фактичний стан щодо виконання завдань з охорони праці в галузі та її структурних підрозділах в порівнянні з діючими планами і чинними нормативними актами, визначити наслідки цих відхилень, виконати накопичення планових і фактичних даних, а також здійснити складання статистичних звітів встановлених форм та прийняти рішення щодо необхідності включення в плани робіт на наступні роки відповідних додаткових заходів з охорони праці.

Нагляд і контроль за станом охорони праці в галузі, виробничих об’єднаннях, управліннях та інших її структурних підрозділах здійснюється державними, відомчими, адміністративними та громадськими органами. Це сприяє виконанню посадовими особами планів робіт, законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці і дозволяє визначити ступінь виконання цими посадовими особами своїх функціональних обов’язків у сфері охорони праці. Результати державного нагляду та відомчого контролю є підставою для складання плану комплексних заходів щодо поліпшення умов праці, а також для відповідальності чи заохочення керівних та інженерно-технічних працівників відповідних структурних підрозділів галузі.

Стан охорони праці в галузі, виробничих об’єднаннях, управліннях та інших її структурних підрозділах оцінюється за наступними основними показниками:

* частота і важкість нещасних випадків, професійних захворювань, їх загальна кількість;
* виконання доведених (прийнятих) завдань щодо поліпшення безпеки та умов праці, виробничої санітарії, гігієни праці та санітарно-оздоровчих заходів;
* виконання заходів, передбачених угодою з охорони праці і планом організаційно-технічних заходів щодо поліпшення стану охорони праці;
* впровадження стандартів безпеки праці і системи управління охороною праці (СУОП).

Також можуть використовуватися й інші показники: кількість пожеж та аварій на виробництві, їх наслідки; дорожньо-транспортні аварії; виконання приписів органів державного нагляду й рішень керівних органів галузі тощо.

 **Тема 4. Травматизм та професійні захворювання в галузі.**

**Розслідування нещасних випадків.**

1.Загальні положення та визначення. Мета та завдання розслідування нещасних випадків.

2. Обов’язки роботодавця щодо розслідування нещасних випадків. Обставини, за яких проводиться розслідування.

 3. Аналіз професійного та виробничого ризиків. Фактори ризику професії «соціолог».

 4. Аналіз, прогнозування, профілактика травматизму та професійної захворюваності

*Література*: 9, 21, 25, 30

**Завдання на СРС:**

1.Особливості розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.

2.Дослідження та профілактика виробничого травматизму.

3.Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин. Основні причини виробничих травм та професійних захворювань. Розподіл травм за ступенем тяжкості. Методи дослідження виробничого травматизму.

4.Основні технічні та організаційні заходи щодо профілактики травматизму та професійної захворюваності в галузі.

*Література*: 9, 21, 25, 30.

## Розслідування, реєстрація та облік нещасних випадків, професійних захворювань та aвapiй

Згідно статті 22 Закону України “Про охорону праці» роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. Зараз в Україні діє Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. N 1094.

Дія цього Положення поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, на осіб, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які є власниками цих підприємств або уповноваженими ними особами, фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, які відповідно до законодавства використовують найману працю, на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно за умови добровільної сплати ними внесків на державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, а також на осіб, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які працюють на умовах трудового договору (контракту), проходять виробничу практику або залучаються до праці.

Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, що сталися

з учнями і студентами навчальних закладів під час навчально-виховного

процесу, трудового і професійного навчання в навчальному закладі,визначається МОН.

##  Розслідування та облік нещасних випадків

Розслідуванню підлягають раптові погіршення стану здоров'я, поранення, травми, у тому числі отримані внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострі професійні захворювання і гострі професійні та інші отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, інші ушкодження, отримані внаслідок аварій, пожеж, стихійного лиха (землетруси, зсуви, повені, урагани та інші надзвичайні події), контакту з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори, що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менш як на один робочий день, а також випадки смерті на підприємстві (далі - нещасні випадки).

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

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

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

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

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

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

## Звітність та інформація про нещасні випадки, аналіз їх причин

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

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

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

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

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

Статистичні регіональні службиу відповідності до покладених на них завдань у сфері УОПРР здійснюють облік даних, які характеризують рівень травматизму та умови праці на підприємствах установах та організаціях регіонів.

Обласним управлінням статистики підпорядковані районні та міські органи статистики, які здійснюють відповідний статистичний облік в межах районів та міст.

Статистичний облік травматизму та умов праці в області здійснюється за формами №1-ПВ, №1-ППО, №1-ДТП, №7-ТНВ, №23-ТН.

##  Розслідування та облік професійних захворювань

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

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

У разі необхідності до роботи експертної комісії залучаються спеціалісти (представники) підприємства, робочого органу виконавчої дирекції Фонду, профспілкової організації, членом якої є потерпілий.

Віднесення захворювання до професійного проводиться відповідно до Порядку встановлення зв'язку захворювання з умовами праці.

Зв'язок професійного захворювання з умовами праці працівника визначається на підставі клінічних даних і санітарно-гігієнічної характеристики умов праці, яка складається відповідною установою (закладом) державної санітарно-епідеміологічної служби за участю спеціалістів (представників) підприємства, профспілок та робочого органу виконавчої дирекції Фонду. Санітарно-гігієнічна характеристика видається на запит керівника лікувально-профілактичного закладу, що обслуговує підприємство, або спеціаліста з профпатології міста (області), завідуючого відділенням профпатології міської (обласної) лікарні.

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

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

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

До розслідування в разі необхідності можуть залучатися представники 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 до її роботи

експертів;

* провести розслідування обставин та причин професійного захворювання;
* скласти акт розслідування за формою П-4, у якому зазначити заходи щодо запобігання розвиткові професійного захворювання, забезпечення нормалізації умов праці, а також назвати осіб, які не виконали відповідні вимоги (правила, гігієнічні регламенти).

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

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

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

Про здійснення запропонованих комісією з розслідування заходів щодо запобігання професійним захворюванням роботодавець письмово інформує відповідну установу (заклад) державної санітарно-епідеміологічної служби протягом 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 і об'єктивністю розслідування професійних захворювань, їх документальним оформленням, виконанням заходів щодо усунення причин здійснюють установи (заклади) державної санітарноепідеміологічної служби, Фонд, профспілки та уповноважені трудових колективів з питань охорони праці відповідно до їх компетенції.

Реєстрація та облік випадків професійних захворювань ведеться в спеціальному журналі.

До цього журналу також вносяться дані щодо працездатності кожного працівника, в якого виявлено професійне захворювання.

У разі виявлення у працівника кількох професійних захворювань потерпілий реєструється в журналі один раз із зазначенням усіх його діагнозів.

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

##  Розслідування та облік аварій

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

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

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

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

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

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

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

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

У ході розслідування комісія з розслідування визначає характер аварії, з'ясовує обставини, що спричинили її, встановлює факти порушення вимог законодавства та нормативних актів з питань охорони праці, цивільної оборони, правил експлуатації устаткування та технологічних регламентів, визначає якість виконання будівельно-монтажних робіт або окремих вузлів, конструкцій, їх відповідність вимогам технічних і галузевих нормативних актів та проекту, встановлює осіб, що несуть відповідальність за виникнення аварії, намічає заходи щодо ліквідації її наслідків та запобігання подібним аваріям.

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

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

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

Технічне оформлення матеріалів розслідування аварії проводить підприємство, де сталася аварія, яке в п'ятиденний термін після закінчення розслідування надсилає їх прокуратурі та органам, представники яких брали участь у розслідуванні.

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

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

Державна статистична звітність щодо аварій затверджується Держкомстатом за поданням Держнаглядохоронпраці.

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

## Склад комісій, терміни та матеріали розслідування, акт розслідування

До складу комісії з розслідування включаються:

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

Керівник робіт, який безпосередньо відповідає за охорону праці на місці, де стався нещасний випадок, до складу комісії з розслідування не включається.

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

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

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

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

Комісія з розслідування зобов'язана протягом трьох діб:

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

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

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

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

Затверджені акти протягом трьох діб надсилаються:

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

На вимогу потерпілого голова комісії з розслідування зобов'язаний ознайомити потерпілого або його довірену особу з матеріалами розслідування нещасного випадку.

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

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

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

Посадова особа Держнаглядохоронпраці має право у разі необхідності із залученням представників відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду та профспілкової організації, членом якої є потерпілий, проводити розслідування нещасного випадку (надходження скарги, незгода з висновками розслідування обставин та причин нещасного випадку або його приховання тощо) і видавати обов'язкові для виконання роботодавцем приписи за формою Н-9 щодо необхідності визнання нещасного випадку пов'язаним з виробництвом, складання або перегляду акту за формою Н-1 та взяття його на облік.

##  Порядок проведення спеціального розслідування нещасного випадку

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

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

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, характеру і можливих наслідків аварії тощо) до складу комісії із спеціального розслідування можуть бути включені спеціалісти відповідного органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, представники органів охорони здоров'я та інших органів.

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

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

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

(отруєнням).

Акт спеціального розслідування підписується головою і всіма членами комісії із спеціального розслідування. У разі незгоди із змістом акту член комісії у письмовій формі викладає свою окрему думку.

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

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

Медичні заклади, судово-медична експертиза, органи прокуратури і внутрішніх справ та інші органи зобов'язані згідно із законодавством безоплатно надавати на запит посадових осіб Держнаглядохоронпраці або Фонду, які є членами комісії із спеціального розслідування, відповідні матеріали та висновки щодо нещасного випадку.

Під час розслідування роботодавець зобов'язаний:

* зробити у разі необхідності фотознімки місця нещасного випадку, пошкодженого об'єкта, устаткування, інструменту, а також надати технічну документацію та інші необхідні матеріали;
* надати транспортні засоби, засоби зв'язку, службові приміщення для роботи комісії із спеціального розслідування, експертної комісії;
* організувати у разі розслідування випадків виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) проведення медичного обстеження працівників відповідної дільниці підприємства;
* забезпечити проведення необхідних лабораторних досліджень і випробувань, технічних розрахунків та інших робіт;
* організувати друкування, розмноження і оформлення в необхідній кількості матеріалів спеціального розслідування.

Роботодавець, працівником якого є потерпілий, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю комісії із спеціального розслідування та залучених до її роботи спеціалістів. Роботодавець у п'ятиденний термін з моменту підписання акту спеціального розслідування нещасного випадку чи одержання припису посадової особи Держнаглядохоронпраці щодо взяття на облік нещасного випадку зобов'язаний розглянути ці матеріали і видати наказ про здійснення запропонованих заходів щодо запобігання виникненню подібних випадків, а також притягнути до відповідальності працівників, які допустили порушення законодавства про охорону праці.

 Перший примірник матеріалів розслідування залишається на

підприємстві. Потерпілому або членам його сім'ї, довіреній особі надсилається затверджений акт за формою Н-1 або НПВ разом з копією акту спеціального розслідування нещасного випадку.

 Фактори ризику професії «соціолог».

### Звичайно, професія соціолога не відноситься до небезпечних професій, таким як професія військового, пожежного, водолаза, авіапілотом і т.п. Однак навіть у цілком мирних і комфортних в цілому професіях завжди є такі аспекти, такі моменти діяльності, які можна сміливо віднести до досить ризикованим і вельми небезпечним.

### Іноді для майна, репутації, соціального статусу, а часом для здоров'я і самого життя. І в кожній професії завжди знаходяться свої екстремали, які своєю повсякденною нормою роблять те, що для інших завжди залишиться незрозумілим, неприйнятним і неможливим. Звичайний лікар-терапевт стає лікарем військового госпіталю в гарячій точці, звичайний учитель йде працювати в колонію для неповнолітніх вбивць, а звичайний водій автобуса переучується, щоб возити величезні труби для газопроводу на Крайній півночі.

### Є такі екстремальні моменти і такі екстремальні люди і в прикладної соціології. Більш того, час зараз постійно «підкидає» нові завдання, все частіше змушують дослідника братися за проекти, які раніше здавалися неможливими.

### Соціологічні екстремали проводять інтерв'ю з представниками кримінальних угруповань, «включено» спостерігають за поведінкою гравців фінансової піраміди, намагаються відтворити трагічний шлях кінцевим наркомана, нарешті, працюють в зоні збройного міжнаціонального конфлікту.

### І ось тут крім зрозумілого поваги (а часом і захоплення сміливістю) виникають природні професійні питання: а чи можливо взагалі коректне соціологічний вимір в надзвичайних умовах, чи можливі якісь методичні обмеження (послаблення) і які, що можна сказати про способи підвищення безпеки соціологічної роботи, яким чином він повинен страхуватися і мінімізувати ризики без втрати якості дослідницького продукту.

###   дві основні мети:

### 1) Обговорення порівняно нового поняття і нового напряму - екстремальної соціології як практики проведення соціологічних досліджень з фізичним і матеріальним ризиком для дослідника.

### 2) Обговорення наявного досвіду, методологічних підходів і конкретних методик проведення екстремальних соціологічних досліджень.

### У самому попередньому варіанті була визначена предметнаяобласть екстремальної соціології - методологія і технологія досліджень, в яких об'єкт, предмет, метод або умови дослідження створюють підвищений ризик (високу ймовірність) нанесення шкоди майну, здоров'ю і навіть життю дослідника. При цьому ми запропонували розглянути три основних, на наш погляд, фактора ризику:

### 1. Небезпечний об'єкт дослідження, наприклад, кримінальні співтовариства, ув'язнені, маргінальні соціально-економічні групи ( «бомжі», «відлюдники») маргінальні соціально-політичні групи (в т.ч. напівпідпільні екстремістські угруповання, тоталітарні релігійні секти і т.п. ), інфекційні хворі, наркомани і т.п.

### 2. Небезпечний предмет і / або методика дослідження - особлива тематика і / або спосіб дослідження (в т.ч. соціально-психологічні експерименти), що можуть викликати різку емоційну реакцію і агресію респондентів і / або оточуючих.

### 3. Небезпечні умови дослідження - особливі умови проведення дослідження, пов'язані з ризиком (зони військових дій або міжнаціональних, релігійних та інших гострих соціальних конфліктів, екстремальні географічні та кліматичні умови, екстремальний режим проведення досліджень і т.п.) Крім того, цікаво було обговорити основні способи і технології мінімізації дослідних ризиків при збереженні методологічної коректності отримання даних.

 **Тема 5. Атестація робочих місць за умовами праці. .**

1.Мета, основні завдання та зміст атестації.

2. Організація робіт по атестації робочих місць. Атестаційна комісія, її склад, основні функції. Карта умов праці.

3.Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.

*Література*: 25,33

 **Завдання на СРС:**

1.Розрахунок пільг і компенсацій для працівників у залежності від шкідливих та небезпечних виробничих чинників.

2. Гігієнічна класифікація праці

 *Література:* 25,33

***Оцінка умов праці за шкідливими факторами та оцінка їх відповідності санітарно-гігієнічним вимогам.***

Профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності: технічні – удосконалення технологічного устаткування, сертифікація та стандартизація обладнання і технологічних процесів, огородження небезпечних зон, теплоізоляція, контрольно-вимірювальні пристрої та пристрої безпеки, розташування виробничого обладнання; засоби індивідуального захисту; організаційні – навчання працівників з питань охорони праці, державний нагляд і громадський контроль за дотриманням вимог з охорони праці, стимулювання охорони праці, забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту.

 З метою комплексної оцінки умов праці – з урахуванням фізіологічних і гігієнічних умов праці, Київським інститутом медицини праці розроблена і затверджена і затверджена наказом Міністра охорони здоров’я України №382 від 31 грудня 1997 р. гігієнічна класифікація заснована на принципі диференціації умов праці залежно від фактично діючих рівнів факторів виробничого середовища і трудового процесу порівняно з санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також можливим впливом їх на стан здоров’я працюючих.

Вона призначена для: гігієнічної оцінки існуючих умов та характеру праці на робочих місцях; санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих об’єктів; санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих підприємств; встановлення пріоритетності в проведенні оздоровчих заходів; розробки рекомендацій для профвідбору, профпридатності; створення банку даних про умови праці на рівні підприємства, району, міста, регіону, країни.

## Паспортизація виробництв та атестація робочих місць за умовами праці, карта умов праці

Паспортизація санітарно-технічного стану умов і охорони праці на виробництві включає у себе перевірку відповідності умов праці на робочих місцях існуючим санітарно-гігієнічним вимогам та вимогам безпеки з охорони праці та передбачає інструментальні вимірювання параметрів шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

Метою паспортизації виробництв стосовно санітарно-технічного стану умов та охорони праці є гігієнічна оцінка фактичного стану умов і характеру праці на робочих місцях, одержання й узагальнення достовірної інформації, необхідної для встановлення пріоритетності в розробці та проведенні заходів, спрямованих на поліпшення і оздоровлення умов праці на виробництві.

При проведенні паспортизації санітарно-технічного стану умов і охорони праці на підприємстві (в організації), в першу чергу, визначаються:

* умови праці на робочих місцях (клас та ступінь шкідливості умов праці);
* кількість робочих місць, які не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам щодо безпечних умов праці за рівнями шкідливих та небезпечних виробничих факторів (вібрація, шум, запиленість та загазованість повітря робочої зони, електромагнітні випромінювання і т. ін.);
* чисельність працівників зайнятих на важких фізичних, небезпечних та шкідливих для їх здоров’я роботах;
* небезпечні ділянки виробництв;
* технологічні операції та виробниче обладнання, що не відповідають вимогам безпеки праці;
* наявність засобів індивідуального захисту;
* показники виробничого травматизму, професійної захворюваності, захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;
* стан санітарно-побутового забезпечення працівників підприємства (організації) тощо.

 В якості основних об'єктів, що підлягають паспортизації, приймаються структурні підрозділи підприємства (організації). У випадку, якщо структурний підрозділ територіально роз'єднані або умови праці (за характером виробничих факторів) не є однаковими для працівників цього підрозділу, то в якості об'єкту паспортизації може бути прийнята група робочих місць, що характеризуються ідентичними умовами праці.

 Відповідальним за проведення паспортизації та розробку необхідних заходів з охорони праці на підприємстві (організації) є власник (керівник) даного підприємства (організації), а в структурних підрозділах – безпосередньо керівники даних структурних підрозділів.

 Паспортизація умов і охорони праці на підприємстві (в організації) та в їх структурних підрозділах здійснюється на підставі наказу по підприємству (організації). У наказі визначаються терміни проведення паспортизації, об'єкти, що підлягають паспортизації, порядок збору та узагальнення вихідних даних, а також особи, які здійснюють цю роботу.

 До проведення паспортизації залучаються працівники служби охорони праці, відділів і служб (при їх наявності) головного механіка, технолога, енергетика, капітального будівництва, медико-санітарної частини та інших структурних підрозділів підприємства (організації). Служба охорони праці надає методичну допомогу в проведенні паспортизації.

 Заповнення паспорта санітарно-технічного стану умов і охорони праці підприємства (організації) здійснюється на основі паспортів санітарно-технічного стану умов та охорони праці структурних підрозділів, що містять результати обстеження робочих місць, санітарно-побутових приміщень, будівель і споруд, вимірів факторів виробничого середовища та інші показники. При цьому допускається використання матеріалів атестації робочих місць за умовами праці, лабораторних вимірювань, які проводилися протягом року, а також результати раніше проведених вимірювань на робочих місцях, якщо умови праці на цих робочих місцях не зазнали змін за визначений термін.

Паспортизація проводиться щорічно під керівництвом служби охорони праці підприємства (організації) разом з представниками виробничих підрозділів підприємства.

Для проведення атестації робочих місць за умовами праці та встановлення пріоритету в проведенні оздоровчих заходів використовується «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 27.12.2001 р.№ 528.

Згідно з „Положенням про атестацію робочих місць щодо їх відповідності державним актам про охорону праці” на підставі вивчення результатів атестації кожне робоче місце, в разі позитивного рішення щодо його атестації, може бути віднесене до однієї із двох наступних груп.

„Атестоване” – робоче місце відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці. До цієї групи належать робочі місця, на яких стан умов праці належить до 1-2 класу за Гігієнічною класифікацією.

„Атестоване і вимагає пільг і компенсацій” – робоче місце, на якому стан умов праці належить до 3 класу за Гігієнічною класифікацією (важкі та шкідливі умови).

Відповідно до Закону України „Про пенсійне забезпечення” (ст.13) за результатами атестації робочих місць складаються карти умов праці, в яких фіксуються санітарно-гігієнічні умови праці, її важкість і напруженість. На підставі атестації визначаються шкідливі фактори виробничого середовища, які можуть вплинути на стан здоров’я працівників, а також їх нащадків, і призначаються пенсії за віком на пільгових умовах за списками №1 і №2 виробництв, робіт, професій, посад, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

*Атестація робочих місць за умовами праці* *проводиться згідно з*

*Постановою Кабінету Міністрів України № 442 від 1.09.1992 р. про „Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”*

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

 Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Здійснюється атестація згідно з методичними рекомендаціями щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджуваними Мінпраці та МОЗ.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, організації в строки, що передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Позачергова атестація робочих місць за умовами праці проводиться у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Державної експертизи умов праці з участю санітарно-епідеміологічної служби МОЗ.

Для проведення атестації можуть залучатися проектні та науково дослідницькі організації, технічні інспекції праці профспілок, інспекції Держпромгірнагляду.

*Атестація робочих місць за умовами праці передбачає:*

* установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
* санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
* комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
* установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за Гігієнічною класифікацією;
* обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливим (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
* визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах;
* складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;
* аналіз реалізації технічних та організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

 робочих місць згідно з існуючою інструкцією Мінпраці та Міністерства охорони здоров’я України за № 0641-48 від 30.11.1992 р. із заповнення карти умов праці при проведені атестації робочих місць заносяться до карти умов праці, форма якої затверджена також Мінпраці разом з МОЗ і приведена нижче разом із змінами, внесеними згідно з роз'ясненням Мінпраці N 06-960 від 22.03.93.

Що стосується вже згаданої інструкції Мінпраці та Міністерства охорони здоров’я України за № 06-41-48 від 30.11.1992 р. щодо заповнення Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць (із змінами, внесеними згідно з Роз'ясненням Міністерства праці N 06-960 від 22.03.93), то вона призначена для комісії підприємства, яка проводить атестацію робочих місць за умовами праці, і розроблена відповідно до Методичних рекомендацій, затвердженими Міністерством праці України і Головним державним санітарним лікарем України (постанова від 1 вересня 1992 N 41).

Карта умов праці (далі - Карта) заповнюється на кожне робоче місце. На групу аналогічних робочих місць, на яких вже проведено атестацію, допускається заповнення однієї Карти якщо умови та характер праці на цих робочих місцях аналогічні за всіма показниками умов праці. У випадку, коли на одному і тому ж робочому місці або в одній і тій же робочій зоні виконуються роботи особами різних професій, то на кожну з професій заповнюється окрема Карта.

Не заповнюються Карти умов праці щодо робочих місць, які пов'язані з виконанням робіт з радіоактивними речовинами, джерелами іонізуючих випромінювань, берилієм та рідкоземельними елементами, в атомній енергетиці та промисловості, в гірничорятувальних частинах (станціях), на підривників всіх галузей народного господарства, а також на працівників, які зайняті на верхолазних роботах, працюють в газорятувальних підрозділах або безпосередньо беруть участь у ліквідації аварійних ситуацій, тощо.

 *Під час заповнення загальних відомостей Карти вказується:*  - повне найменування підприємства, організації, установи;

* вид виробництва - у відповідності до чинного класифікатора;
* номер і найменування цеху (дільниці, відділу) - за чинною структурою;
* номер робочого місця (робочої зони) - за плануванням їх розміщення;
* професія (посада), код - відповідно до характеру виконуваних робіт і Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій робітників

(ЄТКД);

* номери аналогічних робочих місць - за наростаючою величиною.

 При оцінці факторів виробничого середовища та трудового процесу у разі проведення атестації робочих місць (Розділ.I Карти):

* у графі 2 вказуються виявленні на даному робочому місці (групі робочих місць, робочій зоні) характерні для даної професії (посади) небезпечні та шкідливі виробничі фактори (НШВФ);
* у графу 3 проставляється дата проведення вимірів згідно з

Протоколом;

* у графу 4 заносяться нормовані значення виявлених НШВФ у відповідності з діючими, на період проведення атестації, санітарними нормами, затвердженими Міністерством здоров'я, ДСТУ та іншими нормативними документами;

 – у графу 5 (Пункти 1-11) заносяться фактичні значення НШВФ по результатам лабораторних та інструментальних досліджень, виконаних у відповідності з діючими методиками, затвердженими Міністерством охорони здоров'я України і оформлених відповідними протоколами (Форма N 330 - У від 04.10.80 N 1030 "Протокол дослідження повітря закритих приміщень "; Форма N 333-у від 04.10.80 N 1030 "Протокол вимірювань напруженості електромагнітного поля "; Форма N 334-у від по пунктах 12-15 заносяться результати проведених досліджень, дані з технологічних та технічних документів, хронометражних спостережень, документів з охорони праці та ін., що підтверджують наявність НШВФ та їх величини;

* у графи 6, 7, 8 проставляються величини відхилення від нормованих значень;
* у графі 9 визначається тривалість дії НШВФ за робочу зміну на підставі аналізу технологічного процесу, хронометражних спостережень та інших облікових документів підприємства; при наявності шкідливих речовин однонаправленої дії, що впливають на працюючих одночасно або послідовно, тривалість дії цих речовин сумується, але приймається не більше 100%; при наявності в повітрі речовин різноспрямованої дії для кожного з них вказується фактичний відсоток тривалості їх дії за робочу зміну (пункт 1 Карти);
* до пункту 1 записуються виявлені шкідливі речовини за класами небезпеки, при цьому шкідливі речовини різноспрямованої дії оцінюються і враховуються як окремі фактори, а шкідливі речовини однонаправленої дії враховуються як один фактор, і фактичне їх значення визначається як сума відносин фактичних концентрацій кожної з них до встановлених для них ГДК, і якщо сума перевищує одиницю, то ступінь шкідливості даної групи речовин визначається за величиною цього перевищення з урахуванням класу небезпеки найбільш токсичної речовини цієї групи
* у пункті 2 вказуються конкретні види пилу, переважно фіброгеної дії (позначених в ГОСТ 12.1.005-88 у графі "Особливості дії на організм" умовним позначенням "Ф");
* у пункт 3 рівні загальної та локальної вібрації вносяться роздільно по їх еквівалентним значенням, через дріб: чисельник - загальна вібрація, знаменник – локальна, а у разі відсутності одного з видів вібрації ставиться прочерк (у чисельнику або знаменнику);
* до пункту 4 вноситься еквівалентний рівень звуку;
* до пунктів 5, 6 вноситься загальний рівень звуку (інфразвуку та ультразвуку);
* до пункту 7 вносяться фактичні значення рівнів електромагнітної енергії, а для лазерного - напруженість оптичного випромінювання;
* у пункті 8 визначається мікроклімат у виробничих приміщеннях , який враховується як один фактор і визначається за найбільш вираженим показником, тобто якщо різні параметри мікроклімату (температура, швидкість руху повітря, відносна вологість, інфрачервоне випромінювання) за своїми величинами відносяться на конкретному робочому місці до різних ступенів шкідливості (1, 2, 3), то мікроклімат оцінюється за найвищою мірою;
* пункт 9: у випадку розміщення робочих місць на відкритому повітрі, пп. 8 і 9 оцінюються як один фактор, а у разі наявності вітру, нижні межі температур повітря повинні бути зміщені в бік більш високих температур з розрахунку 2 град.C на 1 м/с збільшення швидкості руху повітря;
* пункт 10 враховується тільки по тих робочих місцях, де підвищення або зниження атмосферного тиску обумовлено виробництвом або професією

(водолаз, рятувальник і т.д.);

* до пункту 11 заносяться різновиди мікроорганізмів, білкових препаратів, природних компонентів організму, а у разі наявності в повітрі робочої зони одночасно двох і більше біологічних факторів, умови праці слід оцінювати за найбільш високим класом і ступенем;
* у пункті 12 дається інтегральна оцінка всіх показників тяжкості праці за найбільш високим класом і ступенем, наприклад, на працюючого впливають різні фактори тяжкості праці: потужність зовнішньої роботи (для чоловіків) понад 90 Вт - III клас 1 ступінь, маса переміщення вантажу більше 35 кг - III клас 2 ступінь, дрібні стереотипні рухи по 20 тис. - I клас, статичне навантаження двома руками 50 тис. - II клас, то у цьому випадку інтегральний показник важкості праці - III клас 2 ступінь, тобто по найбільш високому класу і ступеню з числа фактично певних показників; потужність зовнішньої роботи (Вт) визначається за формулою:

N=(P\*H+P\*H1/2+P\*L/9\*6\*K)/T, де: H - висота підняття вантажу, H1 - висота опускання вантажу, P - маса вантажу, L – відстань, T – час, K = 10;

* пункт 13 оцінюється аналогічно пункту 12, при цьому оцінка ведеться через дріб: чисельник - нахили тулуба, знаменник - переміщення в просторі;
* пункт 14 також оцінюється аналогічно пункту 12, при цьому під високоточними зоровими роботами мається на увазі робота 1 - 3 розряду відповідно до ДБН В.2.5-28-2006, а чіткість слів визначається подачею мовних сигналів (як мінімум 10 слів) на відстані одного метра, голосом без напруги, які повинні бути відтворені робітником, що обстежується;
* пункт 15 заповнюється на підставі облікових даних підприємства;
* пункт 16 (підсумковий рядок "Кількість факторів"): за графами 6, 7, 8 записується сумарна кількість НШВФ по кожному ступеню відхилення.

 *Розділ I Карти „Гігієнічна оцінка умов праці”* - заповнюється атестаційною комісією, при цьому Гігієнічна оцінка умов праці дається по найбільш високому класу і ступеню з числа фактично виміряних рівнів

НШВФ. Приміром, якщо на працюючого одночасно впливають декілька факторів (мікроклімат, важкість праці, шкідливі речовини тощо) і параметри мікроклімату відносяться до III класу 1 ступеня, за шкідливих речовин - до II класу, по важкості - до III класу 2 ступеня, на напруженості - до III класу 1 ступеня, то інтегральну оцінку необхідно записати: умови праці відносяться до III класу 2 ступеня.

 Якщо на робочому місці відсутні шкідливі виробничі чинники і фактори трудового процесу або вони не перевищують допустимих і не віднесені до 1 ступеня III класу шкідливості та небезпеки, то умови праці слід визнати відповідними гігієнічним вимогам. Наявність хоча б одного фактора виробничого середовища і трудового процесу 1 ступеня III класу шкідливості вказує на невідповідність робочого місця вимогам Гігієнічної класифікації.

 Вибірковий контроль, аналіз проведення досліджень і гігієнічної оцінки умов праці (розділ I Карти) проводять органи та установи Санепідслужби Міністерства охорони здоров'я України.

 *Розділ II Карти „Оцінка технічного та організаційного рівня”* **-** заповнюється комісією за результатами аналізу, виконаного у відповідності до розділу 5 Методичних рекомендацій, затвердженими Міністерством праці України і Головним державним санітарним лікарем України (постанова від 1 вересня 1992 N 41).

 *Розділ III Карти „Атестація робочого місця”* **-** у цьому розділі, на підставі комплексної оцінки, робоче місце повинно бути віднесено до одного з трьох видів умов праці згідно з пп. 6.1 і 6.2 Методичних рекомендацій, затвердженими Мінпраці України і Головним державним санітарним лікарем України. Для цього беруться всі враховані підсумковим рядком "Кількість факторів" ступені відхилення параметрів факторів виробничого середовища і трудового процесу (розділ I Карти) і зіставляються з показниками, наведеними в додатку 4 вищезгаданих Методичних рекомендацій. Для атестації робочого місця з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, а також шкідливими і важкими умовами праці в розрахунок приймаються фактори, що впливають на працівника в процесі праці не менше 80% робочого часу. При цьому виконання підготовчих, допоміжних, поточних ремонтних робіт, а також робіт поза свого робочого місця з метою забезпечення своїх трудових функцій не позбавляє працівника права на пільгове пенсійне забезпечення. З шкідливими умовами праці оцінюються робочі місця при наявності НШВФ, тривалість дії яких становить менше 80% робочого часу, в цьому випадку пільгове пенсійне забезпечення може проводитися за рахунок коштів підприємства.

*Розділ IV Карти „Рекомендації щодо покращення умов праці, їх економічне обґрунтування” та Розділ V „Пільги і компенсації”* **-** також заповнюється атестаційною комісією. Пропозиції щодо підтвердження права на пенсію на пільгових умовах визначаються тільки за показниками, наведеними у додатку 4 "Показники факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу для підтвердження права на пільгове пенсійне забезпечення" Методичних рекомендацій, затвердженими Мінпраці України і Головним державним санітарним лікарем України, інші пільги і компенсації - відповідно до нині чинних законодавчих актів.

Результати атестації використовуються як для цілеспрямованої і планомірної роботи, спрямованої на покращання умов праці, так і для надання пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством, таких, як скорочена тривалість робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі.

Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників погоджується з профспілковим комітетом та затверджується наказам по підприємству, організації і зберігається протягом 50 років. Витяги з наказу додаються до трудової книжки працівників, професії та посади яких внесені до переліку.

Контроль за якістю проведення атестації, правильністю застосування списків №1 (список виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці ) і №2 (список виробництв, робіт, професій, посад і показників на роботах із шкідливими і важкими умовами праці), що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації (Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. №36 „Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах” (із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 1644 від 13.12.2004 р., №276 від 13.03.2006 р.), покладається на органи Державної експертизи умов праці.

Тема 6. ***Проблеми галузі, гігієни праці та виробничої санітарії в галузі.***

 1.Аналіз умов праці за показниками шкідливості та небезпечності.

 2.Загальні вимоги безпеки в галузі. Основні положення

Правил охорони праці під час експлуатації візуальних дисплейних терміналів (ВДТ) електронно-обчислювальних машин (ЕОМ).

3.Соціономічні спеціальності, надійність, емоційна та інтелектуальна напруженість

*Література*: 19, 20, 25, 33, 34, 39

 **Завдання на СРС:**

1.Санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці при експлуатації ЕОМ: вібрація, шум, випромінювання, мікроклімат робочої зони.

2.Особливості заходів електробезпеки на підприємствах галузі.

 *Література:* 19, 20, 25, 33, 34, 39

 Фактори, що впливають на функціональний стан користувачів комп'ютерів

Трудова діяльність користувачів комп'ютерів (ВДТ) відбувається у певному виробничому середовищі, яке впливає на їх функціональний стан. Найбільш значимі — фізичні фактори виробничого середовища, до яких належать електромагнітні хвилі різних частотних діапазонів, електростатичні поля, шум, параметри мікроклімату та ціла низка світлотехнічних показників. Вплив хімічних та, особливо, біологічних факторів виробничого середовища на користувачів комп'ютерів — значно менший.

Трудовий процес суттєво впливає на психофізіологічні можливості користувачів комп'ютерів, оскільки їх діяльність характеризується значними статичними фізичними навантаженнями; недостатньою руховою активністю; напруженнями сенсорного апарату, вищих нервових центрів, які забезпечують функції уваги, мислення, регуляції рухів. Окрім того, трудовий процес користувачів комп'ютерів відзначається значними інформаційними навантаженнями.

Професійні якості та виробничий досвід, які визначають внутрішні засоби діяльності, обумовлюють надійну та безпомилкову діяльність користувачів комп'ютерів, дозволяють знаходити безпечні методи розв'язання виробничих завдань навіть у нестандартних ситуаціях.

Зовнішні засоби діяльності, які в основному визначаються ергономічними показниками щодо організації робочого місця, форми та параметрів його елементів, просторового розташування основного і допоміжного устаткування, можуть суттєво знизити фізичні та психофізіологічні навантаження, що діють на користувачів комп'ютерів.

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ КОРИСТУВАЧІВ КОМП'ЮТЕРІВ

У професійних операторів частіше зустрічаються порушення органів зору, опорно-рухового апарату, центральної нервової, серцево-судинної, імунної та статевої систем, захворювання шкіри. Зафіксована значна кількість скарг операторського персоналу на загальне недомагання, передчасне стомлювання, головний біль, порушення функцій органів зору, які здійснювали несприятливий психофізіологічний вплив на самопочуття та працездатність операторів.

Сучасна професія користувача ВДТ належить до розумової праці, яка характеризується: високою напруженістю зорових функцій; одноманітною позою; великою кількістю стереотипних висококоординованих рухів, що виконуються лише м'язами кистей рук на фоні малої загальної рухової активності; значним нервово-емоційним компонентом, особливо в умовах дефіциту часу; роботою з великими масивами інформації, що викликає активізацію уваги та інших вищих психічних функцій. Крім того, при роботі з дисплеями на електронно-променевих трубках виникає вплив на користувача цілої низки факторів фізичної природи — електростатичні поля, радіочастотне та рентгенівське випромінювання тощо.

Діяльність професіоналів можна поділити на три групи:

1. Діяльність, яка пов'язана з виконанням нескладних багаторазово повторюваних операцій, що не вимагають великого розумового напруження. Наприклад, робота операторів комп'ютерного набору, працівників довідкових служб.

2. Діяльність, яка пов'язана із здійсненням логічних операцій, що постійно повторюються. Це робота інженера-економіста, інженера-проектувальника, оператора автоматизованого виробництва.

3. Діяльність, коли в процесі роботи необхідно приймати рішення за відсутності заздалегідь відомого алгоритму. Наприклад, робота інженера-програміста, диспетчерів руху залізничного транспорту, аеропортів тощо.

У користувачів, які інтенсивно використовують комп'ютер 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, 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 середовища, а на операторів зі стажем понад 5 років - фактори трудового процесу.

2. Розлади здоров'я користувачів, що формуються під впливом роботи за комп'ютером

2.1. Зоровий дискомфорт

Комп’ютерний зоровий синдром (КЗС) – комплекс порушень здоров’я, який може виникати у користувачів персональних комп’ютерів (ПК). Діагноз ставлять, якщо людина, що працює за ПК протягом двох годин, висловлює хоча б дві з десяти скарг:

 - головний біль

 сльозотеча

 різь

 туман

 двоїння  свербіж

 важкість в очах

 фотофобія

 миготіння знаків на екрані  нудота.

 У користувачів ПК дуже поширені кон’юнктивіти і блефарити, патогенетично пов’язані з КЗС.

 Синдром розвивається при умові, що робоче місце організовано неправильно – у користувача незручне крісло, відсутні пюпітри для паперів, підставки для ніг та кистей рук, не встановлена висота і нахил монітора відносно очей, відстань від очей до екрана. За таких умов тіло людини при роботі займає вимушене положення: спина статично напружена, шия витягнута, плечі жорстко фіксовані. Напружені м’язи погіршують кровотік у сонних артеріях, а недостатнє кровозабезпечення головного мозку веде до очманіння, появи головного болю. На фоні шийного остеохондрозу з’являється відчуття випирання очних яблук, туману в очах, мушок та райдужних кіл у полі зору. Розвитку КЗС сприяє поганий мікроклімат приміщення, значна загальна іонізація та мікробне забруднення, а також куріння.

Національною радою з наукових досліджень США для стану зорового дискомфорту був уведений термін "астенопія", який означає "будь-які суб'єктивні зорові симптоми чи емоційний дискомфорт, що є результатом зорової діяльності". Симптоми астенопії були класифіковані на "очні" (біль, печія та різь в очах, почервоніння повік та очних яблук, ломота у надбрівній частині тощо) та "зорові" (пелена перед очима, мерехтіння, швидка втома під час зорової роботи та ін.).

У операторів ВДТ "очні" симптоми трапляються частіше, ніж "зорові", причому частота проявів астенопії вища у жінок, ніж у чоловіків і більше виражена в осіб середнього і старшого віку. Причиною вважається електромагнітне випромінювання від ВДТ. При роботі з ВДТ основне навантаження припадає на всі елементи зорового аналізатора.

Робота з ВДТ може призвести до розвитку короткозорості, так як у користувачів комп'ютерів, в основному, "працює" ближній зір.

Проаналізувавши зорову роботу операторів ВДТ, М.Танахаші встановив, що через дві години експерименту частота флуктуацій акомодації зменшується, а внесок низькочастотної компоненти підвищується. Це може бути причиною скарг на втому зорового аналізатора. На думку X. Манер, тривала робота на ВДТ може призвести до розвитку короткозорості, оскільки у користувачів ВДТ головним чином "працює" ближній зір.

За даними Д. Шіді, у 100 пацієнтів із 150, які працювали на ВДТ по шість годин на день протягом чотирьох років, були виявлені проблеми з фокусуванням зору.

Робота за комп'ютером характеризується також тим, що постійний напружений погляд на екран монітора зменшує частоту моргання. При цьому погіршується зволоження поверхні очного яблука сльозовою рідиною, яка захищає рогівку ока від висихання, пилу та інших забруднень. Це може призвести до виникнення так званого синдрому Сікка: рогівка висихає і мутніє, і як наслідок — сліпота.

Також при напруженій зоровій роботі за ЕОМ можуть бути не лише порушення функції зору, а й виникнення головного болю, посилення нервово психічного напруження, зниження працездатності.

Виникнення та розвиток патології зорової функції зумовлені: 1. Умовами 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.

2. 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 (зворотне зображення ускладнює адаптацію);

3. Світлотехнічною різнорідністю об'єктів зорової роботи що 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.

Умови роботи з ВДТ ускладнюються необхідністю постійної перебудови апаратів акомодації та конвергенції, не кажучи вже про постійну необхідність переадаптації від яскравих об'єктів з позитивним контрастом на темні — з негативним. Разом узяті всі ці особливості створюють багато незручностей, а також напруження м'язового та світловідчуваючого апарату очей;

4. Робота з пульсуючим самосвітним об'єктом, який постійно перебуває у центрі поля зору, що не відповідає нормативним вимогам щодо обмеження пульсації та засліпленості. Наявність пульсації яскравості знаків викликає дискомфорт і втому, загальну й здорову;

5. Несприятливим розподілом яскравості у полі зору (стеля, стіни, меблі тощо можуть виявитися світлішими, ніж центр поля зору - темний, обмежено освітлений та іноді малозаповнений знаками екран монітора);

6. Засліплююча дія світильників, які освітлюють приміщення на робочому місці з ВДТ більша, ніж на інших, бо лінія зору користувача при роботі з екраном майже горизонтальна, що призводить до зменшення кута дії різних засліплюючих джерел (світильники, вікна і т. п.) і, відповідно, до зростання засліпленості.

Отже, порушення зорових функцій користувачів ВДТ пов'язані, головним чином, з чотирма групами факторів:

• параметрами освітлення робочого місця;

• характеристиками дисплея;

• специфікою роботи на ВДТ;

• неправильною організацією робочого місця.

2.2. Перенапруження скелетно-м'язової системи

Діяльність користувачів комп'ютерів характеризується тривалою багатогодинною (8 год. і більше) працею в одноманітному напруженому сидячому положенні, малою руховою активністю при значних локальних динамічних навантаженнях, що припадають лише на кисті рук. Такий характер роботи може призвести до появи низки хворобливих симптомів, що об'єднані загальною назвою — синдром довготривалих статичних навантажень (СДСН). Узагальнюючи статистичні дані можна зробити висновок про те, що СДСН може проявлятись втомою, скутістю, болем, судомою, онімінням та ін., локалізуватись у різних частинах тіла (шия, спина, руки, ноги та ін.) і виникати індивідуально з різною частотою (ніколи, рідко, епізодично, щоденно).

Робоче положення "сидячи" забезпечується статичною працею значної кількості м'язів, що 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.

Оператори по введенню даних частіше скаржились на біль у руках, шиї та у верхній частині ніг, тоді як оператори діалогового режиму — на біль спини (частіше у поперековому відділі хребта) та плечового суглоба.

Тривала робота за комп'ютером при неправильному, з фізіологічної точки зору, положенні тіла може викликати такі вади постави, як сутулість, викривлення хребта (сколіоз) та ін.

До найбільш частих симптомів, що характерні захворювань кистей рук належить:

 больові відчуття різної сили у суглобах та м'язах кистей рук; оніміння та повільна рухливість пальців; судоми м'язів кисті; поява ниючого болю в ділянці зап'ястка.

Праця за клавіатурою є інтенсивною динамічною роботою кістково-м’язового апарату кистей, одночасно зі статичним напруженням м'язів передпліччя і плеча. Виконання однотипних фізично неважких рухів кистей, що здаються зовсім необтяжливими можуть призвести до поступових функціональних змін, які непомітно розвиваються протягом кількох років.

Працюючи за клавіатурою, користувачі комп'ютерів з високою швидкістю повторюють одні й ті ж висококоординовані рухи, що виконуються лише кистями. Кожний натиск на клавішу супроводжується скороченням м'язів, при цьому сухожилля ковзають вздовж кісток, внаслідок чого можуть розвинутись запальні процеси, що викликають біль.

За підрахунками дослідників при інтенсивній роботі за клавіатурою протягом робочої зміни на вказівні пальці рук припадає навантаження, яке можна порівняти з навантаженням на ноги після 40-кілометрової прогулянки.

Виникненню захворювань кістково-м'язового апарату кистей сприяє неправильне положення тіла щодо клавіатури, значне відхилення ліктів від тулуба нераціональне взаємоспрямування передпліччя та кисті.

Маніпулюючи "мишею" користувач здійснює мілкі однотипні рухи, в той час як кисть, передпліччя та плече не звикли до таких навантажень. Окрім того, часті випадки, коли поверхня для роботи з "мишею" недостатньо велика, до того ж, розташована у незручному для користувача місці. Все це зумовлює появу неприємних, а згодом і болісних відчуттів у ділянці зап'ястка, у ліктьовому та особливо плечовому суглобах.

Таким чином перенапруження скелетно-м'язової системи, в основному, спричинено:

— нераціональною позою, яка ускладнюється відсутністю урахування ергономічних вимог до організації робочого місця;

— однотипними циклічними навантаженнями, що викликані роботою за клавіатурою або пристроєм типу "миша";

— обмеженою загальною руховою активністю (гіподинамією).

 Ураження шкіри

В низці наукових праць повідомляється про захворювання шкіри у користувачів комп'ютерів, які проявляються у вигляді папульозної висипки, свербежу та лущення шкіри, еритеми, перорального та себорейного дерматитів, рожевих вугрів.

Частота шкірних уражень корелюється з низькою відносною вологістю на робочих місцях операторів та частим виникненням електростатичних зарядів. Електростатичне поле, яке генерується дисплеєм комп'ютера, посилює електростатичний заряд на тілі оператора, а відтак зростає електростатичне поле біля нього. Це сприяє відкладанню аерозольних частинок на обличчі і може у деяких чутливих осіб викликати різноманітні шкірні реакції, залежно від природи забруднених аерозольних частинок.

Підвищення відносної вологості повітря у приміщенні в поєднанні з вилученням килимових покриттів, в яких нагромаджуються статичні заряди, сприяли зниженню шкірних висипань на обличчі. Обладнання заземлення, встановлення сіткового екрана з металевого дроту між дисплеєм і оператором у деяких випадках знижувало частоту захворювань шкіри.

2.4. Розлади центральної нервової системи (ЦНС)

Виробнича діяльність операторів ВДТ має свої особливості, під впливом яких можуть формуватись розлади здоров'я. До найважливіших факторів, характерних для роботи операторів ВДТ, що впливають на погіршення стану їх ЦНС належать:

 інформаційне перевантаження мозку в поєднанні з дефіцитом часу; тривожне очікування інформації, особливо тієї, що викликає необхі-

ність прийняти рішення; велике зорове та нервово-емоційне напруження; гіподинамія; монотонія;

висока відповідальність за кінцевий результат;

тривала ізоляція у спілкуванні, зумовлена індивідуальним характером

праці за ВДТ.

Під впливом цих факторів виникають зміни у співвідношенні процесів збудження та гальмування в корі головного мозку. При цьому функціональна активність ЦНС знижується, а порушення рівноваги основних нервових процесів все більше спрямовано в бік гальмування. В організмі розвивається втома.

В операторів ВДТ більш вираженою є психічна втома, яка виявляється наступними ознаками:

— зниженням здатності концентрувати увагу;

— зниженням сприйняття інформації;

— сповільненням мислення, яке окрім того, певною мірою втрачає гнучкість та широту; — зниженням здатності до запам'ятовування, важче також згадувати вже відомі речі;

— змінами в емоційному стані (виникають депресії або роздратування, втрата емоційної рівноваги);

— сповільненням сенсомоторних функцій, в результаті чого час реакції оператора збільшується, а рухи стають неточними.

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.

Порушення репродуктивної функції

Серед жінок, які під час вагітності працювали більше 20 годин на тиждень за комп'ютером показали, що у них число спонтанних абортів, мертвонароджених дітей та передчасних родів майже в два рази перевищує аналогічні показники у жінок, які не працювали за комп'ютером під час 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.

Електромагнітні поля відповідної інтенсивності здатні змінювати і переривати клітинний розвиток. Праця за комп'ютером є шкідливою для вагітних жінок, особливо в перші три місяці.

 Вплив на інші системи організму

Несприятливий умови роботи за комп'ютером впливають на серцевосудинну систему. Пов'язують це з гіподинамією. В умовах обмеження м'язової активності, коли зменшується потреба тканин у кисні та субстрактів біологічного окислення, можна було б очікувати зниження напруженості функції серцево-судинної системи. Однак цього не відбувається; навпаки, розвивається детренованість серцево-судинної системи, зростає частота серцевих скорочень в стані спокою. Навіть при незначних, короткочасних фізичних навантаженнях пульс досягає 100 і більше ударів за хвилину. Серце працює не економічно, викид необхідного об'єму крові досягається за рахунок збільшення ритму, а не сили серцевих скорочень.

Тривале обмеження навантаження на м'язовий апарат може стати причиною функціональних порушень, а в деяких випадках призвести до виникнення атеросклерозу, аритмії, гіпертонічної хвороби, інфаркту міокарда.

В окремих публікаціях відмічено зниження опірності організму та розвиток схильності до вірусних і багатьох інфекційних захворювань у операторів ВДТ порівняно з контрольною групою.

Вказується на збільшення відсотку хвороб органів травлення у осіб, які інтенсивніше використовували ВДТ. Частіше за інші форми відзначені хронічні гастрити та холецистити. Висловлено припущення, що у формуванні таких захворювань визначальна роль належить нервово-емоційним напруженням.

За даними ряду авторів довготривале перебування в одноманітній сидячій позі призводить до застійних процесів, зокрема в області малого таза, що може викликати гінекологічні порушення.

 Працездатність операторів ВДТ

Працездатність має відповідну протяжність у часі фазний характер зміни періодів. Виділяють чотири періоди працездатності:

період втягування в роботу (І); період стійкої працездатності (II); період субкомпенсації (III); період втоми (IV).

Період втягування в роботу, який може тривати до години і більше, виражається у поступовому підвищенні працездатності. Важливою умовою високої працездатності є поступовість входження в трудовий процес, причому людина повільніше включається в розумову роботу, ніж у фізичну. Значного скорочення періоду втягування в роботу можна досягти за рахунок попередньої підготовки працівника до роботи

Другий період характеризується високою та стійкою працездатністю. В цей час усі зміни фізіологічних функцій адекватні робочому навантаженню і перебувають у межах фізіологічних норм. Тривалість періоду залежить від інтенсивності роботи. Чим більші навантаження, тим коротший другий період.

Збільшення тривалості періоду стійкої працездатності можна досягти:

— раціоналізацією робочого місця;

— вдосконаленням засобів праці та трудового процесу;

— комфортними умовами праці;

— правильним поєднанням режимів праці та відпочинку;

— оптимальним рівнем напруження психофізіологічних функцій;

— зменшенням статичних навантажень; — боротьбою з монотонністю; — високою мотивацією праці.

Період субкомпенсації розглядається як початок розвитку втоми. В цей період продуктивність праці ще зберігається на високому рівні, але тільки завдяки вольовим зусиллям та за рахунок перенапруження відповідних систем організму.

Період втоми характеризується зниженням продуктивності праці при подальшому погіршенні функціонального стану оператора. Почуття втоми стрімко наростає, а в фізіологічних системах настає зміна показників. В операторів ВДТ у цей період частіше всього з’являються болі та різь в очах, головний біль, судоми м'язів кисті, ниючий біль спини і шиї та ін. Якщо в цей період не припинити роботи, то втома перейде в перевтому.

Однією з особливостей праці операторів є виражена післядія — мимовільний напружений стан центральної нервової системи вже після фактичного припинення роботи. Мозок на якийсь час продовжує "працювати" в попередньому режимі та ритмі, хоча нова інформація вже не надходить. Це призводить до того, що частина часу відведеного для відпочинку не використовується за прямим призначенням. Тобто зрозуміло, що короткочасні перерви в цих умовах не ефективні. Час відпочинку повинен бути збільшений на той проміжок, протягом якого центральна нервова система подолає післядію і організм почне повноцінно відпочивати, відновлюючи свій вихідний доробочий стан. Працездатність оператора залежить від цілої низки факторів, які можна умовно поділити на зовнішні і внутрішні.

До зовнішніх факторів належать: кількість та форма отриманої інформації, зручність робочого місця, санітарно гігієнічні умови, характер взаємовідносин в колективі, моральні та матеріальні стимули тощо. До внутрішніх факторів належать: рівень підготовки, стаж роботи, тренованість, стан здоров'я, емоційна стійкість, вік та ін.

Значною мірою працездатність оператора залежить від правильного режиму (навантаження, ритму) роботи.

4. Вимоги до приміщень, обладнаних ВДТ

Нормативні документи, що регламентують охорону праці у приміщеннях, де розташовані робочі місця обладнані ЕОМ з ВДТ:

- ГН 3.3.5-8-6.6.1 2002 «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»;

- ДСанПиН 3.3.2-007-98 «Гигиенические требования к организации работы с визуальными дисплейными терминалами электронно-вычислительных машин»;

- НПАОП 0.00-1.28-10 «Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин».

Розглянемо деякі положення останнього нормативного документа (НПАОП 0.00-1.28-10):

I. Сфера застосування

1.1. Правила охорони праці під час експлуатації електроннообчислювальних машин (далі - Правила) поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності, які у своїй діяльності здійснюють роботу, пов'язану з електронно-обчислювальними машинами (далі - ЕОМ) з відеодисплейними терміналами (далі - ВДТ), у тому числі на тих, які мають робочі місця, обладнані ЕОМ з ВДТ і периферійними пристроями (далі - ПП).

Правила встановлюють вимоги безпеки до обладнання робочих місць операторів ЕОМ з ВДТ та ПП (далі - оператори) та до роботи із застосуванням ЕОМ з ВДТ і ПП.

Вимоги Правил є обов'язковими для роботодавців, операторів електронно-обчислювальних машин, операторів комп'ютерного набору, операторів комп'ютерної верстки та працівників інших професій, які у своїй роботі застосовують ЕОМ з ВДТ і ПП.

1.2. Вимоги Правил не поширюються на: робочі навчальні місця учнів, студентів у комп'ютерних класах (кабінетах)

вищих, професійно-технічних, загальноосвітніх навчальних закладів; робочі місця операторів ЕОМ у сфері управління та експлуатації атомних

електростанцій; робочі місця пілотів, водіїв або операторів транспортних засобів, обладнані ЕОМ з ВДТ і ПП, ЕОМ у системах оброблення даних на борту засобів сполучення,

ЕОМ у складі машин і обладнання, що переміщуються в процесі роботи; робочі місця працівників, які займаються обслуговуванням, ремонтом і налагодженням ЕОМ з ВДТ і ПП; портативні системи оброблення даних, якщо вони непостійно використовуються

на робочому місці; обчислювальні машинки (калькулятори), каси (апарати) та прилади з невеликими пристроями індикації даних

або результатів вимірювання; друкарські машинки класичної конструкції, обладнані ВДТ (дисплейні друкарські машинки).

1.3. Робочі місця мають відповідати вимогам цих Правил та ДСанПіН 3.3.2007-98.

1.6. Не слід допускати до роботи осіб, що в установленому порядку не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з охорони праці, пожежної безпеки та цих Правил.

1.7. На підприємстві, де експлуатуються ЕОМ з ВДТ і ПП, створюється служба охорони праці згідно з Типовим положенням про службу охорони праці (НПАОП 0.00-4.21-04).

1.8. На підприємстві, де експлуатуються ЕОМ з ВДТ і ПП, розробляється інструкція з охорони праці відповідно до Положення про розробку інструкцій з охорони праці (НПАОП 0.00-4.15-98).

II. Терміни та визначення

У цих Правилах терміни вживаються у такому значенні:

відеодисплейний термінал (ВДТ) - частина ЕОМ, що містить пристрій

візуального відображення інформації; електронно-обчислювальна машина (ЕОМ) - електронно-обчислювальна машина з необов'язковими додатковими пристроями, системними елементами (пристрої для друку, сканери, модеми, блоки безперервного живлення та інші спеціальні периферійні пристрої); оператор ЕОМ з ВДТ і ПП - працівник, який використовує екранні пристрої

під час своєї роботи; периферійні пристрої (ПП) - сукупність необов'язкових додаткових пристроїв, які використовуються в процесі діяльності оператора ЕОМ (клавіатура, маніпулятор "миша", дискова система, звукова система, модем, мікрофон, принтер, сканер тощо); робоче місце - сукупність устаткування, що включає екранний пристрій, який

може доповнюватись клавіатурою або пристроєм введення та/або програмним забезпеченням, що являє собою інтерфейс "оператор-ЕОМ", іншими приладами, периферійними пристроями, що включають пристрої для дискет, телефон, модем, друкувальний пристрій, тримач документів, робоче крісло і робочий стіл або робочу поверхню, а також необхідне виробниче середовище.

III. Вимоги до виробничих приміщень

1. Загальні вимоги

1.1. Вимоги стосовно освітлення, оптимальних умов мікроклімату, ергономічних характеристик основних елементів робочого місця, рівнів шуму, вібрації, електромагнітного, ультрафіолетового та інфрачервоного випромінювання та електростатичного поля викладено у ДСанПіН 3.3.2-007-98.

1.2. Виробничі об'єкти повинні відповідати проектній документації, затвердженій в установленому порядку.

1.3. Під час експлуатації будівель та споруд, де розміщені робочі місця операторів, повинні забезпечуватись вимоги:

а) Положення про безпечну та надійну експлуатацію виробничих будівель і

споруд (НПАОП 45.2-4.01-98);

б) Правил обстежень, оцінки технічного стану та паспортизації виробничих

будівель і споруд (НПАОП 45.2-1.01-98).

1.4. Електробезпека будівель та приміщень, де розміщені робочі місця операторів, повинна відповідати вимогам Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів (НПАОП 40.1-1.21-98).

1.5. Вимоги щодо пожежної безпеки будівель та приміщень, де розміщені робочі місця, обладнані ЕОМ з ВДТ і ПП, повинні відповідати вимогам, встановленим:

а) Державними будівельними нормами (ДБН В.1.1.7-2002);

б) Правилами пожежної безпеки України (НАПБ А.01.001-2004).

1.6. Будівлі та приміщення, де розміщені робочі місця операторів, повинні відповідати вимогам нормативно-технічної та експлуатаційної документації виробника ЕОМ з ВДТ і ПП, чинних санітарних норм, санітарних норм і правил, вказаних у ДСанПіН 3.3.2-007-98, та цих Правил.

1.8. Будівлі та приміщення, де розміщені робочі місця операторів, мають бути не нижче II ступеня вогнестійкості згідно з ДБН В.1.1.7-2002.

1.9. Неприпустимим є розташування приміщень категорій А і Б, а також виробництв з мокрими технологічними процесами поряд з приміщеннями, де розташовуються ЕОМ з ВДТ і ПП, а також над ними чи під ними.

1.10. У приміщеннях з джерелами шкідливих виробничих факторів робочі місця операторів мають розміщуватися в ізольованих кабінах, які обладнані повітрообміном.

1.11. Згідно з ДСанПіН 3.3.2-007-98 не дозволяється розташування приміщень з робочими місцями операторів у підвалах і цокольних поверхах.

1.12. Площу та об'єм для одного робочого місця оператора визначають згідно з вимогами ДСанПіН 3.3.2-007-98, а саме: площа має бути не менше 6,0 кв.м, об'єм - не менше 20,0 куб.м.

1.13. Заземлені конструкції, що знаходяться в приміщеннях, де розміщені робочі місця операторів (батареї опалення, водопровідні труби, кабелі із заземленим відкритим екраном), мають бути надійно захищені діелектричними щитками або сітками з метою недопущення потрапляння працівника під напругу.

1.14. Приміщення, де розміщені робочі місця операторів, крім приміщень, у яких розміщені робочі місця операторів великих ЕОМ загального призначення (сервер), мають бути оснащені системою автоматичної пожежної сигналізації відповідно до вимог.

1.15. Приміщення, де розміщені робочі місця операторів, крім приміщень, у яких розміщені робочі місця операторів великих ЕОМ загального призначення (сервер), мають бути оснащені вогнегасниками, кількість яких визначається згідно з вимогами Типових норм належності вогнегасників, затверджених наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 02.04.2004 N 151 ( z0554-04 ), зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 29.04.2004 за N 554/9153 (далі - НАПБ Б.03.001-2004), і з урахуванням граничнодопустимих концентрацій вогнегасної рідини відповідно до вимог НАПБ А.01.001-2004 ( z1410-04 ).

1.16. Приміщення, в яких розміщуються робочі місця операторів сервера загального призначення, обладнуються системою автоматичної пожежної сигналізації та засобами пожежогасіння відповідно до вимог НАПБ Б.06.004-2005 ( z0990-05 ), ДБН В.2.5-13-98, НАПБ А.01.001-2004 ( z1410-04 ) і вимог нормативно-технічної та експлуатаційної документації виробника.

1.17. Проходи до засобів пожежогасіння мають бути вільними.

2. Вимоги електробезпеки під час експлуатації ЕОМ з ВДТ і ПП

2.1. ЕОМ з ВДТ і ПП, інше устаткування (апарати управління, контрольновимірювальні прилади, світильники), електропроводи та кабелі за виконанням і ступенем захисту мають відповідати класу зони за НПАОП 40.1-1.01-97 (z0011-98), мати апаратуру захисту від струму короткого замикання та інших аварійних режимів.

2.2. Під час монтажу та експлуатації ліній електромережі необхідно повністю унеможливити виникнення електричного джерела загоряння внаслідок короткого замикання та перевантаження проводів, обмежувати застосування проводів з легкозаймистою ізоляцією і, за можливості, застосовувати негорючу ізоляцію.

2.3. Під час ремонту ліній електромережі шляхом зварювання, паяння та з використанням відкритого вогню необхідно дотримуватися НАПБ А.01.001-2004 ( z1410-04 ).

2.4. Лінія електромережі для живлення ЕОМ з ВДТ і ПП виконується як окрема групова трипровідна мережа шляхом прокладання фазового, нульового робочого та нульового захисного провідників. Нульовий захисний провідник використовується для заземлення (занулення) електроприймачів.

Не допускається використовувати нульовий робочий провідник як нульовий захисний провідник.

2.5. Нульовий захисний провідник прокладається від стійки групового розподільного щита, розподільного пункту до розеток електроживлення.

2.6. Не допускається підключати на щиті до одного контактного затискача нульовий робочий та нульовий захисний провідники.

2.8. У приміщенні, де одночасно експлуатуються понад п'ять ЕОМ з ВДТ і ПП, на помітному та доступному місці встановлюється аварійний резервний вимикач, який може повністю вимкнути електричне живлення приміщення, крім освітлення.

2.9. ЕОМ з ВДТ і ПП повинні підключатися до електромережі тільки за допомогою справних штепсельних з'єднань і електророзеток заводського виготовлення.

2.10. Не допускається підключати ЕОМ з ВДТ і ПП до звичайної двопровідної електромережі, в тому числі - з використанням перехідних пристроїв.

2.11. Електромережі штепсельних з'єднань та електророзеток для живлення ЕОМ з ВДТ і ПП потрібно виконувати за магістральною схемою, по 3-6 з'єднань або електророзеток в одному колі.

2.13. Індивідуальні та групові штепсельні з'єднання та електророзетки необхідно монтувати на негорючих або важкогорючих пластинах з урахуванням вимог НПАОП 40.1-1.01-97 ( z0011-98 ) та НАПБ А.01.001-2004 ( z1410-04 ).

2.14. Електромережу штепсельних розеток для живлення ЕОМ з ВДТ і ПП при розташуванні їх уздовж стін приміщення прокладають по підлозі поруч зі стінами приміщення, як правило, в металевих трубах і гнучких металевих рукавах, а також у пластикових коробах і пластмасових рукавах з відводами відповідно до затвердженого плану розміщення обладнання та технічних характеристик обладнання.

При розміщенні в приміщенні до п'яти ЕОМ з ВДТ і ПП допускається прокладання трипровідникового захищеного проводу або кабелю в оболонці з негорючого чи важкогорючого матеріалу по периметру приміщення без металевих труб та гнучких металевих рукавів.

Не допускається в одній трубі прокладати ланцюги до 42 В та вище 42 В.

IV. Вимоги до ЕОМ з ВДТ і ПП

4.1. ЕОМ з ВДТ і ПП мають відповідати вимогам чинних в Україні стандартів, цих Правил і пройти державну санітарно-епідеміологічну експертизу згідно з Порядком проведення державної санітарно-епідеміологічної експертизи, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 09.10.2000 N 247 ( z000401 ) (у редакції наказу МОЗ від 14.03.2006 N 120) ( z0362-06 ), зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 10.01.2001 за N 4/5195.

4.2. ЕОМ з ВДТ та ПП закордонного виробництва повинні відповідати вимогам національних стандартів держав-виробників і мати відповідну позначку на корпусі, в паспорті або в іншій експлуатаційній документації.

4.3. За способом захисту людини від ураження електричним струмом ЕОМ з ВДТ і ПП мають відповідати I класу захисту згідно з ГОСТ 12.2.007.0-75 "ССБТ. Изделия электротехнические. Общие требования безопасности" та ГОСТ 25861-83 "Машины вычислительные и системы обработки данных. Требования по электрической и механической безопасности и методы испытаний" або мають бути заземлені відповідно до вимог НПАОП 40.1-1.32-01 ( v0272203-01 ).

V. Вимоги до організації робочого місця оператора

5.1. Організація робочого місця оператора повинна забезпечувати відповідність усіх елементів робочого місця та їх розташування ергономічним вимогам ГОСТ 12.2.032-78 "ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования".

5.2. Відстань від екрана до ока працівника визначається згідно з вимогами ДСанПіН 3.3.2.007-98.

5.3. Розміщення принтера або іншого пристрою введення-виведення інформації на робочому місці має забезпечувати добру видимість екрана ВДТ, зручність ручного керування пристроєм введення-виведення інформації в зоні досяжності моторного поля згідно з вимогами ДСанПіН 3.3.2.007-98 ( v0007282-98 ).

5.4. Під матричні принтери потрібно підкладати вібраційні килимки для гасіння вібрації та шуму.

5.5. За потреби особливої концентрації уваги під час виконання робіт суміжні робочі місця операторів необхідно відділяти одне від одного перегородками висотою 1,5 - 2 м.

5.6. При організації робочого місця, яке передбачає роботу з ЕОМ з ВДТ і ПП для керування технологічним обладнанням (станки з програмним управлінням, роботизовані технологічні комплекси, обладнання для гнучкого автоматизованого виробництва тощо), слід передбачати:

достатній простір для оператора ЕОМ з ВДТ і ПП;

вільну досяжність органів ручного керування в зоні моторного поля (відстань

по висоті - 900-1330 мм, по глибині - 400-500 мм); розташування екрана ВДТ у робочій зоні, яке буде забезпечувати зручність зорового спостереження у вертикальній площині під кутом +-30 град. від лінії зору оператора, а також зручність використання ВДТ під час коригування керуючих програм одночасно з виконанням основних виробничих операцій; можливість повертання екрана ВДТ навколо горизонтальної та вертикальної

осей.

VI. Вимоги безпеки під час роботи з ЕОМ з ВДТ і ПП

6.1. Щодня перед початком роботи необхідно очищати екран ВДТ від пилу та інших забруднень.

6.2. Після закінчення роботи ЕОМ з ВДТ і ПП повинні бути відключені від електричної мережі.

6.3. У разі виникнення аварійної ситуації необхідно негайно відключити ЕОМ з ВДТ і ПП від електричної мережі.

6.4. При використанні пристроїв, сконструйованих на основі лазерів, потрібно дотримуватись вимог "Санитарных норм и правил устройства и эксплуатации лазеров", затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря СРСР від 31.07.91 N 5804-91 (СанПіН 5804-91).

6.5. Не допускається: виконувати обслуговування, ремонт та налагодження ЕОМ з ВДТ і ПП без-

посередньо на робочому місці оператора; зберігати біля ЕОМ з ВДТ і ПП папір, дискети, інші носії інформації, запасні

блоки, деталі тощо, якщо вони не використовуються для поточної роботи; відключати захисні пристрої, самочинно проводити зміни у конструкції та

складі ЕОМ з ВДТ і ПП або їх технічне налагодження; працювати з ВДТ, у яких під час роботи з'являються нехарактерні сигнали,

нестабільне зображення на екрані тощо; працювати з матричним принтером за відсутності вібраційного килимка та зі

знятою (піднятою) верхньою кришкою.

VII. Засоби індивідуального захисту оператора від травмонебезпечних випромінювань оптичного діапазону, спінових, електромагнітних та інших полів ЕОМ з ВДТ і ПП. Профілактика захворювань

7.1. Згідно з ДСанПіН 3.3.2.007-98 для забезпечення захисту оператора та досягнення нормованих рівнів випромінювань ЕОМ з ВДТ і ПП рекомендовано застосування екранних фільтрів, локальних світлофільтрів (засоби індивідуального захисту очей) та інших засобів захисту, які пройшли випробування в акредитованих лабораторіях та отримали позитивний висновок державної санітарноепідеміологічної експертизи.

7.2. Профілактичні заходи для зниження нервово-емоційного напруження викладено у ДСанПіН 3.3.2.007-98.

**Тема 7. Основні заходи пожежної безпеки та профілактики на галузевих об’єктах.**

 1.Основні заходи пожежної профілактики на галузевих об’єктах.

 2.Класи виробничих приміщень по вибуховій та пожежній небезпеці. Вогнестійкість будівельних конструкцій і матеріалів.

 3.Забезпечення безпечної евакуації персоналу

*Література*: 4, 25, 27

**Завдання на СРС:**

1.Пожежна безпека технологічного устаткування, електрообладнання, систем опалення, вентиляції.

2.Державний пожежний нагляд

3.Первинні засоби пожежогасіння, особливості їх застосування в приміщеннях галузі.

*Література*: 4, 25, 27

***Складові та загальна схема забезпечення пожежної безпеки***

*Системи пожежної безпеки* **–** це комплекс організаційних заходів і технічних засобів, спрямованих на запобігання пожежі та збитків від неї.

Пожежна безпека об'єкта повинна забезпечуватися системою запобігання пожежі, системою протипожежного захисту і системою організаційно-технічних заходів.

Системи пожежної безпеки мають запобігти виникненню пожежі і впливу на людей небезпечних факторів пожежі на необхідному рівні. Потрібний рівень пожежної безпеки людей за допомогою вказаних систем 1 не повинен бути меншим за 0,999999 відвернення впливу на кожну людину, а допустимий рівень пожежної небезпеки для людей не може перевищувати 10-6 впливу небезпечних факторів пожежі, що перевищують гранично допустимі значення на рік в розрахунку на кожну людину.

Рівень забезпечення пожежної безпеки також являє собою кількісну оцінку запобігання збиткам при можливій пожежі.

Об'єкти, пожежі на яких можуть привести до загибелі або масового ураження людей небезпечними факторами пожежі та їх вторинними проявами, а також до значного пошкодження матеріальних цінностей, повинні мати системи пожежної безпеки, що забезпечують мінімальну можливу імовірність виникнення пожежі. Конкретні значення такої імовірності визначаються проектувальниками та технологами.

Метою пожежної безпеки об’єкта є попередження виникнення пожежі на визначеному чинними нормативами рівні, а у випадку виникнення пожежі – обмеження її розповсюдження, своєчасне виявлення, гасіння пожежі, захист людей і матеріальних цінностей.

Основними вихідними даними при розробці комплексу технічних і організаційних рішень щодо забезпечення потрібного рівня пожежної безпеки в кожному конкретному випадку є чинна законодавча і нормативно-технічна база з питань пожежної безпеки, вибухопожежонебезпечні властивості матеріалів і речовин, що застосовуються у виробничому циклі, кількість вибухопожежонебезпечних матеріалів і речовин і особливості виробництва. На основі цих вихідних даних визначаються такі критерії вибухопожежонебезпечності об’єкта, як категорії приміщень і будівель за вибуховою і пожежною небезпекою, а також класи вибухонебезпечних зон. Саме залежно від категорії приміщень і будівель і класу зон за вибухопожежною небезпекою, відповідно до вимог чинних нормативів, розробляються технічні і організаційні заходи і засоби забезпечення вибухопожежної безпеки об’єкта.

На блок-схемі приведена загальна послідовність вирішення питань щодо забезпечення пожежної безпеки об’єкта. Як видно, основою для розробки технічних і організаційних рішень систем пожежної безпеки (попередження пожежі, протипожежного захисту і організаційно-технічних заходів) є вихідні дані – законодавчо-нормативна база з пожежної безпеки, вибухопожежонебезпечні властивості матеріалів і речовин, що застосовуються у виробничому процесі, кількість цих речовин і матеріалів, особливості технології, категорії вибухопожежної і пожежної небезпеки приміщень і будівель та класи вибухонебезпеки і пожежної небезпеки зон в приміщеннях і поза ними.

***Законодавча і нормативно-правова база пожежної безпеки***

Забезпечення пожежної безпеки – невід'ємна частина державної діяльності щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього природного середовища. Правовою основою діяльності в галузі пожежної безпеки є Конституція, Закон України "Про пожежну безпеку" та інші закони України, постанови Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента України, декрети, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України; рішення органів державної виконавчої влади, місцевого та регіонального самоврядування, прийняті в межах їх компетенції. Відповідно до Державної програми забезпечення пожежної безпеки на 1995 – 2000 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.95 №238, та згідно з Положенням про порядок розроблення, затвердження, перегляду, скасування та реєстрації нормативних актів з питань пожежної безпеки, затвердженим наказом МВС України 04.12.96 №833, створено Державний реєстр нормативних актів з питань пожежної безпеки, до якого включено біля 360 найменувань документів різних рівнів та видів. За рівнем прийняття і дії реєстр виділяє 8 груп таких актів:

1. **Загальнодержавні акти.** До них відносяться: "Закон України про пожежну безпеку", від 17.12.93; НАПБ А.01.001–95 "Правила пожежної безпеки в Україні", від 14.06.95,
2. **Міжгалузеві.** До документів цього типу віднесено 42 нормативні акти з пожежної безпеки. До цих актів, зокрема, увійшли НАПБ Б.02.001–94 "Положення про державну пожежну охорону", НАПБ Б.07.001–94 "Перелік посад, при призначенні на які особи зобов'язані проходити навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки та порядок його організації”, а також інші правила, положення інструкції та настанови, що окреслюють загальні вимоги пожежної безпеки, обов'язкові для виконання в усіх галузях виробничого та невиробничого середовища
3. **Галузеві нормативні акти.** Вимоги цієї групи документів з пожежної безпеки розповсюджуються на окрему галузь. В реєстрі нараховується 109 таких нормативних актів.

Серед них:

* НАПБ В.01.033–86/140 "Правила пожежної безпеки для підприємств електронної промисловості";
* НАПБ В.01–034–99/111 "Правила пожежної безпеки в компаніях, на підприємствах та в організаціях енергетичної галузі України";
* НАПБ В.01.047–95/930 "Правила пожежної безпеки для закладів, підприємств та організацій культури".
1. **Нормативні акти міністерств, інших центральних органів виконавчої влади**, дія яких поширюється на підпорядковані їм підприємства, установи, організації. У цьому розділі 102 документи.
2. **Державні стандарти України (ДСТУ) з питань пожежної безпеки.**

Ця група нараховує біля 20 стандартів, у тому числі ДСТУ 2272-93 “Пожежна безпека. Терміни та визначення”, а також стандарти на окремі види обладнання для пожежогасіння.

1. **Галузеві стандарти з питань пожежної безпеки** (усього 22 найменування) містять вимоги та технічні умови щодо окремих видів обладнання, яке застосовується для попередження, перешкоди розповсюдженню, а також гасіння пожеж, які виникають у специфічних умовах конкретної галузі.

Окрім документів, що увійшли до вище згаданого реєcтру нормативних актів з питань пожежної безпеки і безпосередньо стосуються тільки цих питань, існує ряд нормативних актів спеціального призначення, окремі розділи яких регламентують вимоги пожежної безпеки. Серед таких документів слід особливо відзначити НПАОП 0.00-1.32-01 “Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок”, які визначають класи пожежонебезпечних і вибухонебезпечних зон та вимоги до типу виконання електрообладнання, що має використовуватись у відповідних умовах.

***Класи та підкласи пожеж***

Залежно від агрегатного стану й особливостей горіння різних горючих речовин і матеріалів, пожежі за ГОСТ 27331-87 поділяються на відповідні класи та підкласи:

**клас А** - горіння твердих речовин, що супроводжується (підклас А1)

або не супроводжується (підклас А2) тлінням; **клас В** – горіння рідких речовин, що розчиняються (підклас В1) або не

розчиняються (підклас В2) у воді; **клас С** –горіння газів;

**клас Д** – горіння металів легких, за винятком лужних (підклас Д1),

лужних (підклас Д2), а також металовмісних сполук (підклас Д3); **клас Е** – горіння електроустановок під напругою.

***Оцінка вибухопожежонебезпеки об’єкта Основні принципи аналізу і класифікації об’єктів за їх вибухопожежонебезпекою***

Оцінка вибухопожежонебезпеки об’єкта здійснюється за результатами відповідного аналізу пожежонебезпеки будівель, приміщень, інших споруд, характеру технологічних процесів і пожежонебезпечних властивостей речовин, що в них застосовуються з метою виявлення можливих обставин і причин виникнення вибухів і пожеж та їх наслідків.

Таким чином, методика аналізу вибухопожежонебезпеки зводиться до виявлення і оцінки потенційних та наявних джерел запалювання, умов формування горючого середовища, умов виникнення контакту джерел запалювання та горючого середовища, умов та причин поширення вогню в разі виникнення пожежі або вибуху, наявності та масштабів імовірної пожежі, загрози життю і здоров’ю людей, навколишньому середовищу, матеріальним цінностям.

**Категорії приміщень і будівель за вибухопожежною і пожежною небезпекою**

Основою для встановлення нормативних вимог щодо конструктивних та планувальних рішень на промислових об’єктах, а також інших питань забезпечення їхньої вибухопожежобезпеки є визначення категорій приміщень та будівель виробничого, складського та невиробничого призначення за вибухопожежною та пожежною небезпекою.

Категорія пожежної небезпеки приміщення (будівлі, споруди) – це класифікаційна характеристика пожежної небезпеки об’єкта, що визначається кількістю і пожежонебезпечними властивостями речовин і матеріалів, які знаходяться (обертаються) в них з урахуванням особливостей технологічних процесів розміщених в них виробництв.

 Приміщення за вибухопожежною та пожежною небезпекою поділяють на п’ять категорій (А, Б, В, Г, Д). Якісним критерієм вибухопожежної небезпеки приміщень (будівель) є наявність в них речовин з певними показниками вибухопожежної небезпеки. Кількісним критерієм визначання категорії є надмірний тиск (Р), який може розвинутися при вибуховому загорянні максимально можливого скупчення (навантаження) вибухонебезпечних речовин у приміщенні.

**Категорія А** (вибухонебезпечна)

Горючі гази, легкозаймисті речовини з температурою спалаху не більше 28С в такій кількості, що можуть утворюватися вибухонебезпечні парогазоповітряні суміші, при спалахуванні котрих розрахунковий надлишковий тиск вибуху в приміщенні, що перевищує 5 кПа. Речовини та матеріали, здатні вибухати та горіти при взаємодії з водою, киснем повітря або одне з одним в такій кількості, що розрахунковий надлишковий тиск вибуху в приміщенні перевищує 5кПа.

**Категорія Б** (вибухопожежонебезпечна)

Вибухонебезпечний пил і волокна, легкозаймисті рідини з температурою спалаху більше 28С та горючі рідини за температурних умов і в такій кількості, що можуть утворюватися вибухонебезпечні пилоповітряні або пароповітряні суміші, при спалахуванні котрих розвивається розрахунковий надлишковий тиск вибуху в приміщенні, що перевищує 5кПа.

**Категорія В** (пожежонебезпечна)

Горючі рідини, тверді горючі та важкогорючі речовини, матеріали здатні при взаємодії з водою, киснем повітря або одне з одним горіти лише за умов, що приміщення, в яких вони знаходяться або використовуються, не відносяться до категорій А та Б.

**Категорія Г**

Негорючі речовини та матеріали в гарячому, розжареному або розплавленому стані, процес обробки яких супроводжується виділенням променистого тепла, іскор, полум’я; горючі гази, спалимі рідини, тверді речовини, які спалюються або утилізуються як паливо.

**Категорія Д**

Негорючі речовини та матеріали в холодному стані.

В основу розрахункового методу визначення категорій вибухопожежної та пожежної небезпеки виробничих приміщень, як зазначалось вище, покладено енергетичний підхід, що полягає в оцінці розрахункового надлишкового тиску вибуху в порівнянні з допустимим.

**Класифікація пожежонебезпечних та вибухонебезпечних зон**

Класифікація пожежонебезпечних та вибухонебезпечних зон визначається Правилами улаштування електроустановок (ПУЕ - 2014) та

НПАОП 0.00 – 1.32 – 01 „Правила будови електроустановок.

Електрообладнання спеціальних установок”.

Характеристика пожежо- та вибухонебезпеки може бути загальною для усього приміщення або різною в окремих його частинах. Це також стосується надвірних установок і ділянок територій. Таким чином, усі приміщення, або їх окремі зони, поділяються на поженебезпечні та вибухонебезпечні. Залежно від класу зони здійснюється вибір виконання електроустановок таким чином, щоб під час їх експлуатації виключити можливість виникнення вибуху або пожежі від теплового прояву електроструму.

**Пожежонебезпечна зона –** це простір у приміщенні або за його межами, у якому постійно або періодично знаходяться (зберігаються, використовуються або виділяються під час технологічного процесу) горючі речовини, як при нормальному технологічному процесі, так і при його порушенні в такій кількості, яка вимагає спеціальних заходів у конструкції електрообладнання під час його монтажу та експлуатації. Ці зони в разі використання у них електроустаткування поділяються на чотири класи:

* **Пожежонебезпечна зона класу П-І** – простір у приміщенні, у якому знаходиться горюча рідина, що має температуру спалаху, більшу за +610С.
* **Пожежонебезпечна зона класу П-ІІ** – простір у приміщенні, у якому можуть накопичуватися і виділятися горючий пил або волокна з нижньою концентраційною межею спалахування, більшою за 65 г/м.
* **Пожежонебезпечна зона класу П-ІІа** – простір у приміщенні, у якому знаходяться тверді горючі речовини та матеріали.
* **Пожежонебезпечна зона класу П-ІІІ** – простір поза приміщенням, у якому знаходяться горючі рідини, пожежонебезпечний пил та волокна, або тверді горючі речовини і матеріали.

**Вибухонебезпечна зона** – це простір у приміщенні або за його межами, у якому є в наявності, чи здатні утворюватися вибухонебезпечні суміші.

Клас вибухонебезпечної зони, згідно з яким здійснюється вибір і розміщення електроустановок, у залежності від частоти і тривалості присутнього вибохонебезпечного середовища, визначається технологами разом з електриками проектної або експлуатаційної організації.

Клас вибухонебезпечних зон характерних виробництв та категорія і група вибухонебезпечної суміші, повинні відображатися у нормах технологічного проектування або у галузевих переліках виробництв з вибухопожежонебезпеки.

Газо – пароповітряні вибухонебезпечні середовища утворюють вибухонебезпечні зони класів 0, 1, 2, а пилоповітряні - вибухонебезпечні зони класів 20, 21, 22.

* **Вибухонебезпечна зона класу 0** – простір, у якому вибухонебезпечне середовище присутнє постійно, або протягом тривалого часу. Вибухонебезпечні зони класу 0 можуть мати місце переважно в межах корпусів технологічного обладнання і, у меншій мірі, в робочому просторі (вугільна, хімічна, нафтопереробна промисловість).
* **Вибухонебезпечна зона класу 1** – простір, у якому вибухонебезпечне середовище, може утворитися під час нормальної роботи (тут і далі нормальна робота – ситуація, коли установка працює відповідно до своїх розрахункових параметрів).
* **Вибухонебезпечна зона класу 2** – простір, у якому вибухонебезпечне середовище за нормальних умов експлуатації відсутнє, а якщо воно виникає, то рідко і триває недовго. У цих випадках можливі аварії катастрофічних розмірів (розрив трубопроводів високого тиску або резервуарів значної місткості), які не повинні розглядатися під час проектування електроустановок.

Частоту виникнення і тривалість вибухонебезпечного газопароповітряного середовища визначають за правилами (нормами) відповідних галузей промисловості.

* **Вибухонебезпечна зона класу 20** – простір, у якому під час нормальної експлуатації вибухонебезпечний пил у вигляді хмари присутній постійно або часто у кількості, достатній для утворення небезпечної концентрації суміші з повітрям, і простір, де можуть утворюватися пилові шари непередбаченої або надмірної товщини. Звичайно це має місце всередині обладнання, де пил може формувати вибухонебезпечні суміші часто і на тривалий термін.
* **Вибухонебезпечна зона класу 21** – простір, у якому під час нормальної експлуатації ймовірна поява пилу у вигляді хмари в кількості, достатній для утворення суміші з повітрям вибухонебезпечної концентрації.

Ця зона може включати простір поблизу місця порошкового заповнення або осідання і простір, де під час нормальної експлуатації ймовірна поява пилових шарів, які можуть утворювати небезпечну концентрацію вибухонебезпечної пилоповітряної суміші.

* **Вибухонебезпечна зона класу 22** – простір, у якому вибухонебезпечний пил у завислому стані може з’являтися не часто і існувати недовго, або в якому шари вибухонебезпечного пилу можуть існувати і утворювати вибухонебезпечні суміші в разі аварії.

Ця зона може включати простір поблизу обладнання, що утримує пил, який може вивільнятися шляхом витоку і формувати пилові утворення.

При визначенні розмірів вибухонебезпечних зон у приміщеннях слід враховувати:

1. Під час проектування вибухонебезпечних установок повинні бути передбачені заходи, які б забезпечували мінімальну кількість та незначні розміри вибухонебезпечних зон;
2. При розрахунковому надлишковому тиску вибуху газо – пароповітряної вибухонебезпечної суміші, що перевищує 5 кПа,

вибухонебезпечна зона займає весь об’єм приміщення;

1. Вибухонебезпечна зона класів 20, 21, 22 займає весь об’єм приміщення;
2. При розрахунковому надлишковому тиску вибуху газо – пароповітряної вибухонебезпечної суміші, що дорівнює або менше 5 кПа, вибухонебезпечна зона займає частину об’єму приміщення і визначається відповідно до норм технологічного проектування або обчислюється технологами згідно з ГОСТ 12.1.004. За відсутності даних допускається приймати вибухонебезпечну зона в межах до 5м по вертикалі і горизонталі від технологічного апарату, з якого можливий викид горючих газів або парів ЛЗР;
3. При розрахунковому надлишковому тиску вибуху в приміщенні, що не перевищує 0,5 кПа, матиме місце пожежонебезпечна зона, що визначається згідно з вимогами розділу 5;
4. При розрахунковому надлишковому тиску вибуху пилоповітряної суміші, парів ГР, що дорівнює або менше 5 кПа, матиме місце

пожежонебезпечна зона, що визначається згідно з вимогами розділу 5;

1. Простір за межами вибухонебезпечних зон класів 21, 22 не вважається вибухонебезпечним, якщо немає інших умов, що створюють для нього вибухонебезпеку.

Зони в приміщеннях або за їх межами, в яких тверді, рідкі та газоподібні горючі речовини спалюються як паливо, або утилізуються шляхом спалювання, не належать у частині їх електрообладнання до пожежонебезпечних і вибухонебезпечних зон. До них також не належать зони до 5 м по горизонталі та вертикалі від апарата, у якому знаходяться горючі речовини, але технологічний процес ведеться із застосуванням відкритого вогню, розжарених частин, або технологічні апарати мають поверхні, нагріті до температури самозаймання горючої пари, пилу або волокон. Залежно від класу зони наведеної класифікації здійснюється вибір виконання електроустаткування, що є одним з головних напрямків у запобіганні пожежам від теплового прояву електричного струму. Правильний вибір типу виконання електрообладнання забезпечує виключення можливості виникнення пожежі чи вибуху за умови підтримання допустимих режимів його експлуатації.

Усі електричні машини, апарати і прилади, розподільні пристрої, трансформаторні і перетворювальні підстанції, елементи електропроводки, струмоводи, світильники тощо повинні використовуватися у виконанні, яке б відповідало класу зони з пожежовибухонебезпеки, тобто мати відповідний рівень і вид вибухозахисту або ступінь захисту оболонок.

Електроустаткування, що використовується, повинно мати чітке маркування щодо його вибухозахисних властивостей і ступеню захисту оболонки згідно з чинними нормативами.

При нечіткому маркуванні або його відсутності, експлуатація вищезгаданого обладнання забороняється.

***Системи забезпечення вибухопожежної безпеки об’єкта***

 Вибухопожежна безпека об’єкта забезпечується системами:

* попередження вибухів і пожеж;
* протипожежного та противибухового захисту; - організаційно-технічних заходів.
* **Система попередження вибухів і пожеж**

Мета системи – не допустити виникнення вибухів і пожеж.

Вихідні положення системи попередження пожежі (вибухів):

* пожежа (вибух) можливі при наявності 3-х чинників: горючої речовини, окислювача і джерела запалювання;
* при відсутності будь-якого зі згаданих чинників, або обмеженні його визначаючого параметра безпечною величиною, пожежа неможлива.

Горюча речовина і окислювач за певних умов утворюють горюче (вибухонебезпечне) середовище. Тоді попередження пожеж (вибухів) буде зводитись до:

* попередження утворення горючого середовища;
* попередження виникнення у горючому середовищі або внесення в це середовище джерела запалювання.

Заходи і засоби попередження утворення горючого середовища в кожному конкретному випадку визначаються реальними умовами, що розглядаються, вибухопожежонебезпечними властивостями речовин і матеріалів, що використовуються у технологічному циклі.

 Попередження утворення горючого середовища може забезпечуватись наступними загальними заходами або їх комбінаціями:

* максимально можливе використання негорючих та важкогорючих матеріалів замість горючих;
* максимально можливе за умови технології та будівництва обмеження маси та об'єму горючих речовин, матеріалів та найбільш безпечні способи їх розміщення;
* ізоляція горючого середовища (використання ізольованих відсіків, камер, кабін, тощо);
* підтримання безпечної концентрації середовища відповідно до норм і правил безпеки;
* достатня концентрація флегматизатора в повітрі захищуваного об'єму (його складової частини);
* підтримання відповідних значень температур та тиску середовища, за яких поширення полум'я виключається,
* максимальна механізація та автоматизація технологічних процесів, пов’язаних з обертанням та використанням горючих речовин;
* установка та розміщення пожежонебезпечного устаткування в ізольованих приміщеннях або на відкритих майданчиках;
* застосування пристроїв захисту устаткування з горючими речовинами від пошкоджень та аварій, встановлення пристроїв, що відключають, відсікають, тощо;
* видаленням пожежонебезпечних відходів виробництва;
* заміною легкозаймистих та горючих рідин на пожежобезпечні технічні миючі засоби.

Найбільш радикальним заходом попередження утворення горючого середовища є заміна горючих речовин і матеріалів, що використовуються, на негорючі та важкогорючі.

Проте горючі речовини, матеріали, вироби з них реально присутні в абсолютній більшості існуючих житлових, громадських, виробничих та інших приміщеннях, будівлях і спорудах, а їх повна заміна практично неможлива.

Тому попередження виникнення в горючому середовищі або внесення до нього джерел запалювання є головним стратегічним пріоритетом у роботі щодо запобігання пожежам. Джерелом запалювання може бути нагріте тіло чи екзотермічний процес, які здатні нагріти деякий об'єм горючої суміші до температури, коли швидкість тепловиділення ініційованого нагрівом процесу окислення перевищує швидкість тепловідводу із зони реакції.

До основних груп джерел запалювання відносять: відкритий вогонь, розжарені продукти горіння та нагріті ними поверхні, тепловий прояв електричної енергії, тепловий прояв механічної енергії, тепловий прояв хімічної реакції, тепловий прояв сонячної, ядерної енергії та інші джерела запалювання.

Попередження утворення в горючому середовищі джерел запалювання може забезпечуватись наступними засобами або їх комбінаціями:

* використанням машин, механізмів, устаткування, пристроїв, при експлуатації яких не утворюються джерела запалювання;
* використання швидкодійних засобів захисного відключення можливих джерел запалювання;
* улаштування блискавкозахисту і захисного заземлення будівель, споруд та устаткування;
* використання технологічних процесів і устаткування, що задовольняє вимогам статичної іскробезпеки;
* підтримання температури нагріву поверхні машин, устаткування, пристроїв, речовин і матеріалів, які можуть увійти в контакт з горючим середовищем, нижче гранично допустимої, яка не повинна перевищувати 80% температури самозаймання горючого середовища;
* виключення можливості появлення іскрового розряду в горючому середовищі з енергією, яка дорівнює або вище мінімальної енергії запалювання;
* використання інструменту, при роботі якого з легкозаймистими речовинами та горючими газами не виникає іскор;
* ліквідація умов теплового, хімічного, мікробіологічного самозаймання речовин та матеріалів, що обертаються, виробів і конструкцій, виключення їх контакту з відкритим полум'ям;
* зменшення розміру горючого середовища, яке є визначальним, нижче гранично допустимого за горючістю;
* усунення контакту з повітрям пірофорних речовин;
* виконання вимог чинних стандартів, норм та правил пожежної безпеки;
* використання електроустаткування, що відповідає за своїм виконанням пожежонебезпечним та вибухонебезпечним зонам, групам та категоріям вибухонебезпечних сумішів.

**Система протипожежного та противибухового захисту**

Система протипожежного та противибухового захисту спрямована на створення умов обмеження розповсюдження і розвитку пожеж і вибухів за межі осередку при їх виникненні, на виявлення та ліквідацію пожежі, на захист людей та матеріальних цінностей від дії шкідливих та небезпечних факторів пожеж і вибухів.

Обмеження розповсюдження та розвитку пожежі, загалом, забезпечується:

* потрібною вогнестійкістю будівель та споруд;
* використанням негорючих матеріалів для внутрішнього оздоблення приміщень;
* використанням антипіренів і вогнегасних сумішів;
* улаштуванням протипожежних відстаней між будівлями та спорудами;
* улаштуванням протипожежних перешкод;
* встановленням гранично допустимих за техніко-економічними розрахунками площ і поверхів виробничих будівель та поверховості будівель та споруд, улаштуванням протипожежних відсіків та секцій;
* улаштуванням аварійного відключення та перемикання установок та комунікацій;
* використанням засобів, що запобігають або обмежують розлив і розтікання пожежонебезпечної рідини під час пожежі;
* використанням вогнеперешкоджуючих пристроїв в устаткуванні;
* локалізацією пожежі вогнегасними речовинами, автоматичними установками пожежогасіння, а також шляхом утворення розривів горючого середовища випалюванням вибуховими речовинами, розбиранням

(видаленням) горючого матеріалу.

Пожежна небезпека будівель та споруд, а також здатність до поширення пожежі визначається кількістю та властивостями матеріалів, що знаходяться в будівлі, а також пожежною небезпекою будівельних конструкцій, яка залежить від ступеню вогнестійкості та горючості матеріалів з яких вони зроблені. Залежно від матеріалу виготовлення основні будівельні конструкції поділяють на кам’яні, залізобетонні, металеві, дерев’яні, а також такі ,що вміщують полімерні матеріали.

Горючість та здатність чинити опір дії пожежі будівельними конструкціями характеризуються їх вогнестійкістю.

**Вогнестійкість конструкції** - це здатність конструкції зберігати несучі та (або) огороджувальні функції в умовах пожежі. Нормована характеристика вогнестійкості основних будівельних конструкцій називається ступенем вогнестійкості.

Ступінь вогнестійкості будівель та споруд залежить від меж вогнестійкості будівельних конструкцій та меж поширення вогню по них.

**Межа вогнестійкості конструкції** - показник вогнестійкості конструкції, який визначається часом від початку вогневого випробування за стандартного температурного режиму до втрати несучої здатності, цілісності або теплоізолювальної здатності.

**Межа поширення вогню по будівельних конструкціях** - це розмір пошкодження зони зразка в площині конструкцій від межі зони нагрівання перпендикулярно її до найбільш віддаленої точки пошкодження.

До конструкцій 1-го ступеню вогнестійкості відносяться будівлі з несучими конструкціями та конструкціями огородження із природних або штучних кам’яних матеріалів, бетону або залізобетону із застосуванням листових та плитових негорючих матеріалів. Будівлі 2-го ступеню вогнестійкості, такі самі, але у їх покриттях допускається застосовувати незахищені стальні конструкції.

Ступінь вогнестійкості 3 мають будівлі з несучими конструкціями та конструкціями огорожі з природних або штучних кам’яних матеріалів, бетону або залізобетону. Для перекриття допускається використання дерев’яних конструкцій, захищених штукатуркою, вогнетривкими листовими або плитовими матеріалами. До елементів покриття не висуваються вимоги щодо меж вогнестійкості та розповсюдження вогню, при цьому елементи покриття горища із деревини підлягає вогнезахисній обробці.

Одним з найпоширеніших у будівництві заходів для запобігання можливості розповсюдження пожежі на сусідні будівлі та споруди є протипожежні відстані, які, крім того, створюють сприятливі умови для забезпечення маневрування, встановлення, розгортання пожежної техніки та підрозділів пожежної охорони Чинними будівельними нормами встановлюються відстані між виробничими будинками промислових підприємств, будинками і спорудами сільськогосподарських підприємств, протипожежні відстані від житлових і громадських будинків до трамвайних, тролейбусних, автобусних парків, депо метрополітену, складів з горючими речовинами. Згідно з Правилами пожежної безпеки в Україні, тимчасові споруди, кіоски, ларьки тощо, повинні розміщатися на відстані не менш ніж 10 м від інших будівель та споруд. Протипожежні відстані не дозволяється захаращувати, використовувати для складування матеріалів та устаткування, стоянок транспорту, будівництва та встановлення тимчасових будівель, споруд, індивідуальних гаражів.

Для запобігання розповсюдженню пожежі та продуктів горіння з приміщень або пожежного відсіку з осередком пожежі в інші приміщення, створюють протипожежні перешкоди. Протипожежна перешкода - це будівельна конструкція, інженерна споруда чи технічний засіб, що має нормовану межу вогнестійкості і перешкоджає поширенню вогню. Вогнестійкість протипожежної перешкоди визначається вогнестійкістю її елементів, до яких належать огороджувальні частини, конструкції, що забезпечують стійкість перешкоди, елементи опори та вузли кріплення. Тому межі вогнестійкості вказаних вище елементів не повинні бути меншими, ніж потрібні межі вогнестійкості огороджувальної частини протипожежної перешкоди. До протипожежних перешкод належать: протипожежні стіни, перегородки, перекриття, зони, тамбури-шлюзи, двері, вікна, люки, клапани, гребні тощо.

Вертикальні перешкоди, що розділяють будівлю за висотою, називають протипожежними стінами, а об’єм будинку (споруди), виділений протипожежними стінами - пожежним відсіком. Якщо вертикальна перешкода відділяє одне приміщення від іншого в межах поверху ,то її іменують протипожежною перегородкою, а приміщення, що розділяють, називають секціями. Протипожежні двері, вікна, ворота, люки, клапани тощо служать для захисту дверних та віконних прорізів, а також отворів для прокладання технологічних комунікацій. Гребні, козирки, діафрагми, пояси 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 їх рятування у разі пожежі.

***Евакуація людей при пожежі***

Захист людей у разі пожежі є найважливішим завданням всієї системи протипожежного захисту. Вирішення цього завдання становить велику складність, оскільки має власну специфіку та здійснюється іншими шляхами, ніж захист будівельних конструкцій чи матеріальних цінностей.

Рятування являє собою вимушене переміщення людей назовні при впливові на них небезпечних факторів пожежі або при виникненні безпосередньої загрози цього впливу. Вимушений процес руху людей з метою рятування називається **евакуацією**. Евакуація людей із будівель та споруд здійснюється через евакуаційні виходи. Шляхом евакуації є безпечний для руху людей шлях, який веде до евакуаційного виходу.

Евакуаційний вихід - це вихід з будинку (споруди) безпосередньо назовні або вихід із приміщення, що веде до коридору чи сходової клітки безпосередньо або через суміжне приміщення. Виходи вважаються евакуаційними якщо вони ведуть із приміщень:

* першого поверху безпосередньо назовні або через вестибюль, коридор, сходову клітку;
* будь-якого поверху, крім першого у коридор, що веде на внутрішню сходову клітку або сходову клітку, що має вихід безпосередньо назовні або через вестибюль, відокремлений від прилеглих коридорів перегородками із дверима;
* у сусіднє приміщення на тому ж поверсі, яке забезпечене виходами.

Шляхи евакуації людей на випадок пожеж мають забезпечити евакуацію в терміни, що не перевищують значень, приведених у нормативних документах.

Виконання нормативних вимог до шляхів евакуації ще не гарантує повного успіху евакуації людей у разі пожежі. Для забезпечення організованого руху під час евакуації та попередження паніки технічні рішення повинні бути доповнені організаційними заходами, до яких, передусім, відносяться інструктаж та навчання персоналу. З цією ж метою розробляють плани евакуації з будівель та місць з масовим перебуванням людей.

План евакуації складається з двох частин: графічної і текстової. Графічна частина являє собою план поверху або приміщення, на який нанесено пронумеровані евакуаційні шляхи і виходи з маршрутами руху. Маршрути руху до основних евакуаційних виходів зображуються суцільними лініями зі стрілками зеленого кольору, маршрути до запасних виходів – пунктирними зеленими лініями зі стрілками. Окрім маршруту руху на плані позначаються місця розташування засобів оповіщення та пожежогасіння.

Текстова частина плану евакуації, яка являє собою таблицю з переліком та послідовністю дій у разі пожежі для конкретних посадових осіб і працівників, затверджується керівником об’єкту. План евакуації вивішується на видному місці, а його положення повинні систематично відпрацьовуватись на практиці.

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.

***Державний нагляд в сфері пожежної безпеки***

*Державний департамент пожежної безпеки (Держпожбезпеки)* - є урядовим органом державного нагляду у сфері пожежної безпеки, що діє у складі МНС і є відповідальним перед Кабінетом Міністрів України, підзвітним та підконтрольним МНС.

*Державна пожежна охорона (ДПО*). Загальне управління системою державної пожежної охорони (ДПО), до складу якої входять територіальні органи державного пожежного нагляду, підрозділи, допоміжні служби, науково-дослідні установи, пожежно-технічні навчальні заклади, підприємства, Державний центр сертифікації, здійснює департамент пожежної безпеки (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.02 №

500).

*Основними завданнями ДПО у сфері УОПРР є:*

* організація, розроблення і впровадження заходів та нормативне регулювання в галузі пожежної безпеки;
* здійснення державного пожежного нагляду;
* запобігання пожежам та нещасним випадкам на них;
* гасіння пожеж, рятування людей та надання допомоги у ліквідації наслідків аварій, катастроф і стихійного лиха.

*ДПО регіону (області) відповідно до покладених на неї завдань у сфері УОПРР виконує наступні основні функції:*

* 1. Організовує реалізацію державної політики в галузі пожежної безпеки.
	2. Бере участь у:
* розробці державних і регіональних програм в галузі пожежної безпеки;
* вирішенні питань організації пожежної охорони в населених пунктах і на об’єктах та розроблення заходів щодо їх пожежної безпеки;
* приймальних випробуваннях та прийнятті в експлуатацію нових зразків пожежної техніки, систем і засобів протипожежного захисту.
	1. Здійснює:
* державний пожежний нагляд за виконанням усіма суб’єктами господарювання і громадянами законодавства з питань пожежної безпеки;
* контроль за діяльністю підрозділів відомчої, сільської та добровільної пожежної охорони;
* перевірку якості пожежної техніки, протипожежного устаткування, технічних засобів запобігання пожежам, а також перевірку відповідності вимогам пожежної безпеки продукції, що виробляється на підприємствах регіону.
	1. Здійснює пожежно-технічне обслуговування підприємств, установ та організацій регіону, надання у встановленому порядку додаткових платних послуг протипожежного призначення.
	2. Організовує і здійснює гасіння пожеж, рятування людей, надає допомогу у ліквідації наслідків аварій, катастроф і стихійного лиха.
	3. Веде інформаційно-роз’яснювальну роботу щодо стану пожежної безпеки регіону та пропаганду заходів і досвіду її забезпечення.
	4. Погоджує плани комплексного розвитку регіону і територій.
	5. Проводить на договірній основі заняття із спеціалістами підприємств, установ та організацій регіону з питань пожежної безпеки.
	6. Веде облік пожеж та їх наслідків на підконтрольних об’єктах.
	7. Видає довідки для отримання ліцензій на окремі види діяльності в галузі пожежної безпеки.
	8. Узагальнює практику застосування законодавства з питань пожежної безпеки, вносить до відповідних органів пропозиції щодо його вдосконалення та розробляє регіональні нормативні документи у цій галузі.
	9. Також виконує функції, які пов’язані з матеріально-технічним та кадровим забезпеченням підрозділів ДПО згідно з Положенням про Державну пожежну охорону тощо.

*Служба пожежної безпеки.* Згідно із Законом України "Про пожежну безпеку" (статті 4, 5) служба пожежної безпеки (СПБ) створюється в апаратах міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, а також в апаратах асоціацій, корпорацій, концернів та інших виробничих об'єднань незалежно від форм власності та видів їх діяльності (Типове Положення про службу пожежної безпеки затверджено наказом МНС України від 29.09.2003 № 369, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 10.12.2003 р. за № 1121/8442).

СПБ створюється в апараті центральних органів виконавчої влади з метою координації і вдосконалення роботи, пов'язаної із забезпеченням пожежної безпеки та контролем за її проведенням, а в об'єднанні - для виконання делегованих йому функцій з питань пожежної безпеки. Повноваження об'єднань у галузі пожежної безпеки визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, що утворили об'єднання.

Контроль за діяльністю СПБ здійснюють керівники відповідних центральних органів виконавчої влади, об'єднань, а також органи Державної пожежної охорони (ДПО).

*Основними завданнями СПБ у сфері УОПРР є:*

* удосконалення та координація пожежно-профілактичної роботи, організація розробки комплексних заходів щодо поліпшення пожежної безпеки;
* координація проведення науково-технічної політики з питань пожежної безпеки;
* здійснення методичного керівництва і контролю за діяльністю підвідомчих об'єктів у галузі пожежної безпеки та підрозділів відомчої пожежної охорони;
* облік пожеж та їх наслідків на підвідомчих об'єктах.

Структура та чисельний склад СПБ в апараті міністерства визначаються його керівником з урахуванням покладених на службу завдань і напрямків роботи та за погодженням з центральним органом державного пожежного нагляду.

При визначенні чисельності СПБ слід ураховувати середньооблікову чисельність працюючих на підвідомчих об'єктах, наявність та кількість підрозділів відомчої та добровільної пожежної охорони, вибухопожежонебезпечних і пожежонебезпечних приміщень, будівель, а також інші специфічні особливості галузі.

Чисельність та структура СПБ об'єднань визначаються їх статутами (договорами між підприємствами, що утворили об'єднання) відповідно до делегованих функцій та з урахуванням специфіки підприємств, що належать до об'єднань.

У місцевих органах виконавчої влади фахівці СПБ можуть належати до складу служби охорони праці.

*В сфері державного пожежного нагляду та контролю Державний департамент пожежної безпеки та його органи забезпечують:*

* контроль за виконанням вимог державних стандартів, норм і правил у галузі пожежної безпеки;
* здійснення контролю за дотриманням вимог пожежної безпеки під час проектування, будівництва, реконструкції, технічного переоснащення та експлуатації будівель, споруд та інших об’єктів, а також виготовлення пожежонебезпечних приладів, обладнання, продукції, речовин та

матеріалів;

* виявлення причин і умов, що сприяють виникненню та поширенню пожежі, створенню у разі пожежі загрози життю і здоров’ю людей, знищенню та пошкодженню майна, перешкоджають своєчасній ліквідації пожежі і врятуванню людей, а також контроль за їх своєчасним усуненням;
* розробку заходів з профілактики пожеж.

*Державні інспектори з пожежного нагляду стосовно питань, які відносяться до їх компетенції, мають право:*

* 1. Залучати за погодженням з органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування і підприємствами їх спеціалістів для участі у проведенні пожежно-технічних обстежень і перевірок підконтрольних об’єктів, а також для участі у проведені незалежної експертизи.
	2. Одержувати безкоштовно від органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, підприємств, посадових осіб і громадян відомості і документи, які характеризують стан пожежної безпеки на підконтрольних їм об’єктах, дані про пожежі, технічну документацію та іншу необхідну інформацію.
	3. Вимагати проведення органами державної виконавчої влади та підприємствами контрольних випробувань на пожежну безпеку засобів виробництва, аналізу пожежної безпеки робочих місць та виробничого середовища, експертизи стану пожежної безпеки будівель, споруд та інших підконтрольних об’єктів і продукції.
	4. Застосовувати штрафні санкції до підприємств, установ та організацій у разі порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконання розпоряджень (приписів) посадових осіб держпожнагляду.
	5. У разі порушень правил пожежної безпеки, які створюють загрозу виникнення пожежі або перешкоджають її гасінню, евакуації людей, а також у випадках випуску пожежонебезпечної продукції, систем і засобів протипожежного захисту з відхиленнями від стандартів, технічних умов або їх відсутності припиняти чи забороняти:
* роботу підприємств, окремих виробництв, експлуатацію будівель та споруд, випуск і реалізацію пожежонебезпечної продукції, систем та засобів протипожежного захисту;
* роботу виробничих дільниць і агрегатів, експлуатацію окремих приміщень, опалювальних приладів, дільниць електромережі;
* проведення пожежонебезпечних робіт, дію виданих дозволів на право проведення таких робіт.

Ввідповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР, Державний департамент пожежної безпеки та його органи:

* беруть участь у прийнятті в експлуатацію будівель, споруд і інших об’єктів та у відведенні територій під будівництво;
* проводять експертизу проектної та іншої документації на відповідність нормативним актам про пожежну безпеку;
* дають дозвіл у встановленому порядку на введення в експлуатацію нових і реконструйованих об’єктів виробничого та іншого призначення, на впровадження нових технологій, на передачу у виробництво нових зразків пожежонебезпечних приладів, обладнання та іншої продукції, на оренду будь-яких приміщень, а також на початок роботи новостворених підприємств;
* проводять згідно з чинним законодавством перевірки і дізнання за повідомленнями та заявами про злочини, які пов’язані з пожежами та порушеннями правил пожежної безпеки, а також технічні розслідування обставин і причин пожеж, загибелі та травмування людей, знищення та пошкодження майна;
* перевіряють наявність документів, що дають право на виконання пожежонебезпечних робіт;
* здійснюють у закладах освіти підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, а на підприємствах контроль за підготовкою працівників, учнів та студентів з питань пожежної безпеки тощо.

Для ефективної роботи Державного департаменту пожежної безпеки та його органів у сфері УОПРР необхідна їх взаємодія з іншими органами державного нагляду та контролю, місцевими органами державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, добровільними протипожежними об’єднаннями і формуваннями громадян.

Контроль за виконанням правил пожежної безпеки на підземних об’єктах, у шахтах, розрізах і кар’єрах, рудниках, копальнях, при будівництві тунелів і гідротехнічних споруд, у разі проведення вибухових робіт, при облаштуванні та експлуатації газового господарства, рухомого складу залізничного, повітряного і автомобільного транспорту, нафто-, газо- і продуктопроводів здійснюється також і територіальними управліннями спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

**Тема 8. Соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві.**

1.Завдання страхування від нещасного випадку. Принципи та види страхування. Єдиний соціальний внесок.

2.Суб’єкти та об’єкти страхування. Види страхування.

3. Страховий ризик і страховий випадок. Фонд соціального страхування від нещасних випадків.

*Література*: 1, 7, 25

**Завдання на СРС:**

1.Страхові експерти з охорони праці, їх функції і повноваження.

2.Фінансування страхових виплат, соціальних послуг та профілактичних заходів.

3.Розрахунок страхових тарифів для підприємств. Страхові виплати.

*Література*: 1, 7, 25

 ***Державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання***

*Соціальне страхування* – це система прав і гарантій, спрямованих на матеріальну підтримку громадян, передусім тих, які працюють, і членів їхніх сімей у разі втрати ними з незалежних від них обставин (захворювання, нещасний випадок, безробіття, досягнення пенсійного віку тощо) заробітку, а також здійснення заходів, пов’язаних з охороною здоров’я застрахованих осіб. Соціальне страхування є важливим чинником соціального захисту населення.

Згідно зі статтею 5 Закону «Про охорону праці» усі працівники підлягають загальнообов’язковому соціальному страхуванню від нещасного випадку і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Правову основу, економічний механізм та організаційну структуру такого страхування визначає Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

До цього закону закладено сучасну систему соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань, яка полягає не просто у збиранні внесків з підприємств і виплаті компенсацій тим, хто одержав травму чи захворів, а передусім на *недопущенні травматизму***,** прагненні поставити працівника «на ноги», а вже потім на виплаті допомоги. Ефективність такої системи доведено досвідом функціонування систем соціального страхування Німеччини, Великої Британії, США та інших розвинених країн.

Завданнями страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (надалі скорочено – від «нещасного випадку») є:

* профілактичні заходи, спрямовані на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров’ю працівників;
* відновлення здоров’я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
* відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Страхування від нещасного випадку здійснює ***Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (ФССНВ)*** – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням. Управління Фондом базується на принципі трипартизму, тобто здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

***Суб*’*єктами страхування***від нещасного випадку є застраховані громадяни (в окремих випадках – члени їх сімей), страхувальники та страховик.

***Застрахованою*** є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування, тобто працівники.

***Страхувальниками*** є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

***Страховик*** – це Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

***Об*’*єктом страхування***від нещасного випадкує життя застрахованого, його здоров’я та працездатність.

***Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі.*** Всі особи, які підлягають обов’язковому страхуванню, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов’язань щодо сплати страхових внесків.

***Страховим випадком*** є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг. Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку, та перелік професійних захворювань затверджується Постановою Кабінету Міністрів України.

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.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов’язань перед потерпілим, а такого роду нещасний випадок або професійне захворювання також є страховим випадком.

У разі настання страхового випадку Фонд зобов’язаний:

1. своєчасно та в повному обсязі відшкодовувати шкоду, завдану працівникові внаслідок ушкодження його здоров’я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні, страхові виплати;
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 або швидкої допомоги потерпілому;
4. організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого; 5) забезпечити потерпілому повний обсяг медичної допомоги;
5. вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;
6. забезпечити домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства;
7. відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого, якщо потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб зі зниженою працездатністю;
8. організовувати робочі місця для інвалідів;
9. надавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рахунок Фонду;
10. сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне

страхування; 12) організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

***Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров’я працівників або в разі їх смерті***

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.

У разі травмування, профзахворювання або смерті працівника він і члени його сім’ї мають право на отримання однієї або кількох з наведених нижче страхових виплат:

1. щомісячна страхова виплата;
2. разова допомога;
3. пенсія з інвалідності потерпілому;
4. пенсія у зв’язку з втратою годувальника;
5. виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності; 6) для компенсації 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.

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.

У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначають із середньомісячного заробітку потерпілого 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'ї 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. Потерпілому, який став інвалідом, 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 (оподатковуваного 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 Фонд здійснює заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров’ю працівників, викликаної умовами праці.

Фонд провадить збір та акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої, систему фінансування.

*Фінансування Фонду* здійснюється за рахунок:

* внесків роботодавців;
* капіталізованих платежів, що надійшли у разі ліквідації

страхувальників;

* прибутку, отриманого від тимчасово вільних коштів Фонду; – коштів, отриманих від стягнення штрафів і пені; – добровільних внесків.

Працівники не несуть жодних витрат на страхування від нещасного випадку.

*Розміри страхових внесків* страхувальників обчислюють у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників і визначають страховим тарифом, який диференціюють за групами галузей економіки (видами робіт) залежно від класу професійного ризику виробництва, а також знижкою до нього (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) чи надбавкою (за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці). Клас професійного ризику виробництва та розмір страхового тарифу встановлює Закон «Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»).

***Рекомендована література***

Основні законодавчі та нормативно-правові акти

1. Закон України «Про охорону праці» в редакції від 21 листопада 2002року.

2. Кодекс законів про працю України.

3. Основи законодавства України про охорону здоров'я. Закон України від 19 листопада 1992 року.

4. Закон України «Про пожежну безпеку» від 17 грудня 1993 року.

5. Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» від 8 лютого 1995 року.

6. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року.

7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року.

8. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05 квітня 2007 року.

9. НПАОП 0.00-6.02-04 «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві». Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.04 року № 1112.

10. ДНАОП 0.00-8.09-04 Положення про порядок організації державного нагляду за охороною праці та гірничого нагляду в системі Держнаглядохоронпраці України. Затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 30.03.2004 р. № 92.

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

12. НПАОП 0.00-4.09-07 Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства. Затверджене наказом Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.

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

14. Державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці (Реєстр НПАОП).

15. НПАОП 0.00-4.21-04 Типове положення про службу охорони праці. Затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. №255.

16. НПАОП 0.00-4.11-93 Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Затверджене наказом Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

17. НПАОП 0.00-4.15-98 Положення про розробку інструкцій з охорони праці. Затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9.

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

19. НПАОП 0.00-1.28-10 Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин. К: 2010.

20. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електроно - обчислювальних машин ДСанПіН 3.3.2 . 007-98.

Основна література

21. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посіб. – К.: Знання, 2007. – 367 с.

22. Желібо Є. П., Баранова Н. І., Коваленко В.В. Охорона праці в органах державної податкової служби. Навч. посібник для ВНЗ. Ірпінь. - 2002.

23. Запорожець О.І., Протоєрейський О.С., Франчу Г.М., Боровик І. М. Основи охорони праці. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.

24. Катренко Л.А., Кіт Ю.В., Пістун І.П. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум: Навч. посіб. – Суми: Університетська книга, 2009. – 540 с.

25. Основи охорони праці: Підручник / За ред. проф. В.В.Березуцького – Х.: Факт, 2005. – 480 с.

26. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: Навч. посіб. – 4-те вид., допов. і перероб. – К.: Університет «Україна», 2009. – 295 с.

27. Сєріков Я. О. Основи охорони праці: Навч. посіб. – Харків, ХНАМГ, 2007. 227с.

28. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. та ін. Основи охорони праці: Підручник. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К.: Основа, 2006. – 444 с

Додаткова література

29. ДБН В.2.5-28-2006 Природне і штучне освітлення

30. НПАОП 0.00-2.23-04 Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994.

31. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі. Затверджений наказом МОЗ України та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.1994 р. № 263/121

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

33. Гігієнічні нормативи ГН 3.3.5-8-6.6.1-2002 «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 27.12.2001 N 528.

34. Міждержавний стандарт ГОСТ 12.0.003-74 (1999) ССБТ Опасные и вредные производственные факторы. Классификация.

35. Державні будівельні норми ДБН 2.09.04-87 Адміністративні та побутові будівлі.

36. Рекомендації щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці. Затверджені Головою Держгірпромнагляду 16.01.2008 р.

37. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджені Головою Держгірпромнагляду 7.02.2008 р.

38. НПАОП 0.00-8.24-05 Перелік робіт з підвищеною небезпекою. Затверджений наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

39. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559.

40. Директива Ради Європейських Співтовариств 89/391/ЕЕС Про впровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки й гігієни праці працівників.

41. Конвенція МОП 187 «Про основи, що сприяють безпеці й гігієні праці».

42. Міжнародний стандарт SA8000: 2001 «Соціальна відповідальність». SAI SA8000: 2001 Social Accountability International.

43. Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 – «Настанова по соціальній відповідальності». ISO 26000: 2010 (Draft) Guidance on Social Responsibility.

42. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems – Requirements. Системи менеджменту охорони праці – Вимоги.

44. Міжнародний стандарт OHSAS 18002, Guidelines for the implementation of OHSAS 18001. Настанова по впровадженню OHSAS 18001.

45. Розрахунки з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності: Навчально-методичний посібник для студентів усіх спеціальностей та всіх форм навчання/ В.В.Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г.Валенко та ін.; За ред. проф. В.В.Березуцького. — Х.: Факт, 2006. — 152 с.

46. Методичні вказівки до виконання практичної роботи " Оцінка умов праці залежно від важкості та напруженості трудового процесу» з курсу «Охорона праці в галузі» для студентів усіх форм навчання усіх спеціальностей /Уклад.: Н.С.Євтушенко. – Х.: НТУ «ХПІ», 2017 – 28 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

 1. Сайт кафедри охорони праці та навколишнього середовища НТУ «ХПІ» http://web.kpi.kharkov.ua/safetyofliving/study/;

http://users.kpi.kharkov.ua/safetyofliving/Htm/study.php

2. Офіційне інтернет-представництво Президента України http://www.president.gov.ua/.

3. Верховна Рада України http://www.rada.gov.ua/.

4. http://www.dnop.kiev.ua − Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду).

5. http://www.social.org.ua − Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

6. http://www.iacis.ru− Официальный сайт Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств (МПА СНГ).

7. http://base.safework.ru/iloenc − Энциклопедия по охране и безопасности труда МОТ.

8. http://base.safework.ru/safework − Библиотека безопасного труда МОТ.

9. http://www.nau.ua − Інформаційно-пошукова правова система «Нормативні акти України (НАУ)».